



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

**Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali**



XX Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

**“IMMAGINAZIONE ORGANIZZATIVA, RICERCA E AZIONE
TRASFORMATIVA.
PASSATO, PRESENTE E FUTURO
DELLE PRATICHE DI PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE
ORGANIZZAZIONI”**

Bergamo 4-6 settembre 2024

PROGRAMMA DEI LAVORI E DEI CONTRIBUTI PRESENTATI



ORGANIZZATO DA

Associazione Italiana di Psicologia, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali - Università degli Studi di Bergamo

SEDI DI SVOLGIMENTO

Sede di Sant'Agostino
Piazzale Sant'Agostino, 2 - 24129 Bergamo

Sede di Pignolo
Via Pignolo, 123 - 24121 Bergamo

COMITATO SCIENTIFICO

Lorenzo Avanzi, Paula Benevene, Massimiliano Barattucci, Lara Colombo,
Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Silvia Ivaldi, Amelia Manuti, Giulia
Paganin, Silvia Platania, Valentina Sommovigo, Giuseppe Scaratti

COMITATO ORGANIZZATIVO

Massimiliano Barattucci, Sara Brienza, Maddalena Gambirasio, Silvia Ivaldi,
Elisa Lucchese, Tiziana Ramaci, Giuseppe Scaratti, Emanuele Testa, Armando
Toscano

INDICE

TEMA DEL CONGRESSO.....	7
SIMPOSI	9
LA PSICOLOGIA PER LE ORGANIZZAZIONI AL SERVIZIO DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE: DALLE SCELTE DI CONSUMO ALLE PRATICHE AZIENDALI RESPONSABILI.....	10
<i>Percezione del rischio e comportamenti di consumo sostenibile: il modello CCRPM nel contesto italiano</i>	11
<i>Innovazioni digitali per un consumo sostenibile: il ruolo della realtà aumentata e del neuromarketing</i>	12
<i>L'impatto psicologico-sociale delle norme di responsabilità ambientale d'impresa in diversi contesti culturali</i>	13
<i>L'impresa sostenibile (?) delle B Corp: tra utopia e disincanto</i>	14
VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE: BUONE PRATICHE ED ESPERIENZE DI FORMAZIONE PER IL SUCCESSO ACCADEMICO E LO SVILUPPO DI CARRIERA NEGLI STUDENTI UNIVERSITARI	15
<i>Accompagnare gli studenti, costruire un'identità professionale. Il tutorato di gruppo come crescita della persona.....</i>	16
<i>Esplorare le risorse di carriera degli studenti universitari per affrontare l'insicurezza di carriera e promuovere l'occupabilità</i>	17
<i>L'impatto del mentoring sull'occupabilità percepita: uno studio quantitativo longitudinale.....</i>	18
<i>La reputation universitaria: quali implicazioni per la carriera e il futuro professionale degli studenti?</i>	19
<i>Occupabilità come strumento di crescita per gli studenti universitari: stato dell'arte ed implicazioni pratiche</i>	20
<i>L'impatto delle Soft&Study Skills sulla performance e soddisfazione degli studenti universitari</i>	21
<i>"Profili di successo": motivazione autonoma e risorse di carriera negli studenti universitari.....</i>	22
<i>La promozione dell'imprenditorialità nelle Università, in una prospettiva di genere: implicazioni pratiche da uno studio sulle differenze</i>	23
<i>Ripensare le strategie di auto-imprenditorialità negli studenti universitari: un'applicazione bibliometrica sulla letteratura ...</i>	24
NATURA E RIGENERATIVITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO. EFFETTI SU PERFORMANCE, BENESSERE, E COMPORTAMENTI PRO- AMBIENTALI.....	25
<i>Portare la natura al lavoro ha effetti rigenerativi? Uno studio su impiegati di un comune italiano</i>	27
<i>Controllare tecnostress, salute e performance dei lavoratori: I luoghi contano?.....</i>	28
<i>Favorire la consapevolezza e l'attenzione negli ambienti di lavoro: l'effetto moderatore della Restorativeness e delle sue proprietà nella relazione tra richieste cognitive e mindfulness</i>	29
<i>Spazi verdi & grigi: L'impatto degli interni abitativi e lavorativi sul benessere individuale e lavorativo</i>	30
<i>Incoraggiare pratiche sostenibili sul lavoro: nudges per migliorare i comportamenti di risparmio energetico in un'azienda sportiva</i>	31
STRATEGIE DI JOB REDESIGN E CONSEGUENZE POSITIVE SU BENESSERE E PERFORMANCE	32
<i>Divertimento e Sfida sul lavoro: Come gli stili di Leadership positivi possono influenzare le Performance</i>	33
<i>Progettazione del Lavoro e Benessere: Il Ruolo dei Comportamenti Proattivi tra Caratteristiche del Lavoro e Burnout.....</i>	34
<i>Proattivi e Performanti: gli effetti di Job Crafting e Playful Work Design sulla prestazione lavorativa</i>	35
<i>Relazioni longitudinali tra relational e task crafting del capo e del dipendente ed effetti reciproci sui rispettivi indicatori di performance.....</i>	36
<i>Benessere e Comportamenti proattivi di Job Redesign: gli effetti del Playful Work Design sulle emozioni al lavoro e flourishing</i>	37
SOSTENIBILITÀ DELLA CARRIERA: DEFINIZIONE, STRUMENTI DI MISURA E RISORSE E STRATEGIE PER PROMUOVERLA	38
<i>Misurare la carriera sostenibile: insights da una systematic scoping review e costruzione di due nuovi strumenti</i>	39
<i>Il rapporto tra protean career orientation e sostenibilità di carriera: il ruolo mediatore del lifelong learning, dello sviluppo proattivo di competenze e della perceived employability.....</i>	40
<i>Migliorare la sostenibilità sociale delle PMI promuovendo l'occupabilità sostenibile</i>	41
<i>L'Apprendimento Continuo come Chiave per la Sostenibilità di Carriera: un modello di mediazione moderata.....</i>	42
<i>Dalle Sfide alla Sostenibilità: Uno studio qualitativo sulla Progressione di Carriera dei Project Managers</i>	43
QUALI SFIDE PER I GIOVANI RICERCATORI NEL CONTESTO ODIERNO DELLA PSICOLOGIA PER LE ORGANIZZAZIONI? TEMI E TECNICHE DEL GRUPPO TEMATICO E-CARE	44
<i>Oltre i confini del welfare aziendale: come un processo di ricerca partecipata può contribuire alla connessione tra identità organizzativa, valori e processi</i>	45
<i>Il "dark side" del Playful Work Design: Il ruolo del Work Engagement e gli effetti sui comportamenti controproduttivi</i>	46

Misurare la compassion sul posto di lavoro: Introduzione al Compassion at Work – Leadership Behavior Inventory (CAW-LBI)	47
Soffitti e scogliere di cristallo: sfide e risorse per le donne leader	48
Il concept mapping come metodo partecipativo per attivare persone, comunità e organizzazioni	49
LAVORO IBRIDO E DA REMOTO NEL CONTESTO PRIVATO: TRA STRESS, BENESSERE, COSTRUZIONE DELL'IDENTITÀ E IDENTIFICAZIONE ORGANIZZATIVA	50
Fattori che facilitano e ostacolano il distacco psicologico dei telelavoratori: una revisione sistematica	51
L'impatto delle richieste tecnologiche sul benessere e sul proactive vitality management: Uno studio diario sui lavoratori da remoto	52
Studio di diary nelle modalità miste di lavoro nel New Normal: quale impatto su identità e senso dei lavoratori?	53
L'influenza del lavoro ibrido su identità e identificazione organizzativa: analisi nel contesto post Covid-19 in neoassunti	54
COMPRENDERE LE DINAMICHE DEI CONSUMI ALIMENTARI: TREND EMERGENTI E FUTURI	55
Il ruolo di Nutri-Score e NutrInform Battery nel guidare le scelte alimentari dei consumatori con esigenze nutrizionali specifiche	56
La determinante di acquisto dei marchi green, gli effetti del green brand love e delle strategie di marketing connesse ai nuovi stili di consumo	57
Come promuovere scelte alimentari salutari? Uno studio di Consumer Neuroscience su Nudge visivi e olfattivi presso le vending machine universitarie	58
Abitudini e significati dell'alimentazione negli Over 75 per la co-creazione di alimenti formulati per specifiche esigenze degli anziani in salute	59
NUOVI ORIZZONTI DI RICERCA SUL WORKAHOLISM: DALLA CARATTERIZZAZIONE DEL COSTRUTTO ALL'ANALISI DEI MICRO-PROCESSI COINVOLTI	60
Ma tu come mi vedi? Uno studio multitratto-multimetodo in merito a workaholism e work engagement	61
Dal workaholism all'overcommitment: Il ruolo di moderatore della soddisfazione lavorativa	62
Quando il lavoro eccessivo (e compulsivo) toglie il sonno e la gioia: Uno studio diario con misure oggettive tramite l'attigrafia	63
Verso le origini del workaholism: Predittori distali e prossimali della dipendenza da lavoro in un campione di lavoratrici e lavoratori a inizio carriera	64
VERSO UNA STEP FORWARD PERSPECTIVE: TEMPORALITÀ E IMPLICAZIONI METODOLOGICHE	65
Guardare e costruire il futuro nelle organizzazioni. Il caso di una associazione di volontariato	66
Psicologia delle cure primarie: un percorso di co-costruzione di un dispositivo organizzativo di implementazione in una logica bottom-up	67
Strategia come processo di costruzione sociale. Analisi di caso	68
Leadership immaginata e trasformata: cambiamenti e messa in pratica di competenze per la leadership	69
LAVORO, CARRIERA E VITA PRIVATA: SFIDE ATTUALI E FUTURE IN UN CONTESTO IN CONTINUA TRASFORMAZIONE	70
"Competente e di successo: Validazione italiana del Questionario sulle Competenze di Carriera e la sua associazione con il Successo Soggettivo di Carriera"	71
Oltre il soffitto di cristallo: come il lookism climate e l'inciviltà nel luogo di lavoro influenzano la carriera delle donne	72
Effetti spillover della leadership nella percezione del conflitto lavoro-famiglia percepito dal partner: il ruolo di mediazione della techno-invasione	73
Genitorialità e lavoro: il ruolo del contesto, della carriera e dell'ambizione nell'intenzione di avere figli	74
PSYCHOLOGY OF SUSTAINABILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: PROMISING RESOURCES FOR HEALTHY ORGANIZATIONS	75
Promuovere lo Sviluppo Sostenibile: il Contributo delle Pratiche di Formazione HR per la Performance Individuale e Organizzativa	76
Sustainability of Healthcare Organizations: A Review on the Effectiveness of Interventions for Managing and Preventing Violence Against Healthcare Workers	77
Workers Well-being, Sustainability, and Healthy Organizations in Industry 5.0	78
The Challenge of Occupational Fatigue: The Positive Resource of the Human Capital Sustainability Leadership	79
Positive resources for Human Capital Sustainability Leadership: A study on its Relationship with Empathy, Trait Emotional Intelligence, and Compassion	80
LAVORO IBRIDO E DA REMOTO NEL CONTESTO PUBBLICO: TRA VINCOLI NORMATIVI, FLESSIBILITÀ, GESTIONE DEI CONFINI E PERFORMANCE	81
Elementi di Progettazione del Lavoro Agile nella PA: Analisi di alcuni PIAO	82
Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione Italiana: una rassegna sistematica della letteratura	83
Il lavoro flessibile nel settore pubblico: una doppia prospettiva sui benefici e i costi cognitivi nel lavoro da remoto	84
L'(Altro) Lato Oscuro del Lavoro Ibrido: Overthinking, Conflitto Famiglia-Lavoro e Performance	85
LA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA IN ACCADEMIA: STUDIARE E PROMUOVERE IL CAMBIAMENTO	86
Insicurezza lavorativa e benessere nei ricercatori STEM: un'analisi dei profili latenti (LCA)	87

<i>Le dimensioni sociali come risorse nella promozione del benessere accademico: il caso del Progetto PRO.BE dell'Università di Foggia</i>	88
<i>Cultura organizzativa e cambiamenti digitali: Un'indagine sui fattori di promozione del benessere del personale tecnico-amministrativo</i>	89
<i>Promuovere strategie e risorse per affrontare lo stress lavorativo. Lo sviluppo di un intervento per il personale tecnico amministrativo (PTA)</i>	90
LA RICERCA QUALITATIVA NELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI: CONFRONTO SULLE METODOLOGIE DI UTILIZZO E SUL VALORE AGGIUNTO	91
<i>Percezioni dei Manager HR italiani sui processi di greening in organizzazione: Un'analisi dei Contesti Elementari</i>	92
<i>Pubblica Amministrazione e cambiamento: un'analisi organizzativa attraverso un approccio qualitativo bottom-up</i>	93
<i>The Qualitative Delphi approach: Epistemological and Methodological Considerations</i>	94
<i>Facilitatori e barriere all'utilizzo di applicazioni mobili per la gestione dello stress sul posto di lavoro: uno studio qualitativo</i>	95
<i>Gestire la maternity leave: una ricerca-azione con Lego® Serious Play®</i>	96
LA RASSEGNAZIONE SILENZIOSA NEL LAVORO: PERSPETTIVE E RIFLESSIONI SUL QUIET QUITTING.....	97
<i>La fuga silenziosa: esplorazione del fenomeno del Quiet Quitting attraverso una scoping review</i>	98
<i>L'identità professionale come antidoto alle intenzioni di turnover: rete nomologica in un campione italiano e uno francese</i> ...	99
<i>Restare (Attivamente) a Lavoro: Orientamento Prosociale e Gratitudine dei Pazienti per Contrastare Esaurimento Emotivo e Turnover degli Infermieri Italiani</i>	100
<i>L'applicazione del JD-R model a vecchi e nuovi fenomeni: gli antecedenti del quiet quitting e altri esiti secondo un approccio person-centered</i>	101
LA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA IN ACCADEMIA: RUOLI A CONFRONTO	102
<i>Quality of working life in universities: a diachronic study on the psychological health of professors, researchers, and technical-administrative staff in a large university in Northern Italy</i>	103
<i>Work engagement e workaholism in accademia: differenze in tema di benessere lavorativo tra docenti/ricercatori e personale tecnico amministrativo</i>	104
<i>Fattori di stress nel personale docente universitario ed effetti sulla soddisfazione lavorativa: l'impatto di mediazione della Psychological meaningfulness e del work family conflict</i>	105
<i>Quanto credo in quello che faccio? significatività del lavoro e peso del lavoro accademico</i>	106
<i>Dimmi dove lavori e ti dirò come stai: uno studio sulla relazione tra percezione degli spazi fisici di lavoro e qualità della vita dei docenti universitari</i>	107
ENHANCING ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY: INTEGRATING WELL-BEING, LEADERSHIP AND SAFETY.....	108
<i>Personality Traits and Human Capital Sustainability Leadership in Workers: The Mediating Role of Positive Relational Management</i>	109
<i>Age is Just a Number? Unveiling How Perceptions of Age Influence Safety and Motivation in the Workplace</i>	110
<i>Eco-Generativity and Well-being: The Contribution of Human Capital Sustainability Leadership</i>	111
<i>Organizational Sustainability: The Influence of Hedonic and Eudaimonic Well-being on Safety Participation, Safety Compliance, and Workplace Green Behaviors</i>	112
LO STATO E LE TRAIETTORIE DELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI: RIFLESSIONI SULLE PRATICHE PROFESSIONALI, DIDATTICHE E DI RICERCA	113
<i>Le pratiche di ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni: un'analisi dei contributi presentati ai congressi AIP.</i>	114
<i>Le attività professionali in psicologia del lavoro e delle organizzazioni degli iscritti all'Ordine degli Psicologi: uno studio dal IV Monitor sulle professioni psicologiche</i>	115
<i>La didattica di psicologia del lavoro e delle organizzazioni nei corsi di laurea magistrale in psicologia</i>	116
<i>Lo stato e le traiettorie della psicologia del lavoro e delle organizzazioni: spunti di riflessione, criticità e proposte</i>	117
PSICOLOGIA CRITICA NONVIOLENTA E TRASPARENTE: IDEE E RIFLESSIONI IN PROSIEGUO	118
<i>La libertà nelle pratiche di ricerca degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni italiani</i>	119
<i>Prospettive critiche in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: sintesi delle questioni e ricadute applicative nell'ambito della valutazione</i>	120
<i>Psicologia Cyborg: il valore delle epistemologie critiche nella ricerca</i>	121
<i>Preregistrazione ed etica della ricerca: Un'opportunità mancata o il futuro della psicologia del lavoro e delle organizzazioni?</i>	122
<i>Psicologia critica non violenta del Lavoro e delle Organizzazioni</i>	123

COMUNICAZIONI ORALI 124

<i>Gli spazi di coworking in territori rurali: fattibilità e caratteristiche</i>	125
<i>Termostress nei luoghi di lavoro montani: Analisi dell'impatto del cambiamento climatico sul benessere al lavoro</i>	126
<i>ProMentoHR: Sviluppo di una metodologia innovativa di valutazione del carico di lavoro cognitivo nei sistemi industriali di assemblaggio collaborativi</i>	127

<i>Gli effetti dello stress tecnologico nell'accettazione ed utilizzo di servizi di telemedicina da parte dei professionisti della salute nelle aree rurali montane.....</i>	128
<i>L'identità professionale dello psicologo di piattaforma: il caso Unobravo.....</i>	129
<i>Promuovere la soddisfazione lavorativa dei giovani professionisti: il ruolo delle risorse personali</i>	130
<i>Organizzare solidarietà lavorativa: sfide identitarie e prospettive nel contesto italiano</i>	131
<i>Emozioni e identità nella Sostenibilità Agricola: Un'Indagine Quali-Quantitativa.....</i>	132
<i>Il ruolo della formazione sulla promozione della salute per rinforzare le pratiche professionali dei docenti: lo studio HBSC - insegnanti Lombardia</i>	133
<i>Collaborazione tra Scienza e Agricoltura: Costruzione di un Codebook per il Successo dei Progetti Partecipativi</i>	134
<i>Wine perception: Un'analisi cross culturale sull'impatto del packaging e del tappo</i>	135
<i>Fluenza, Fiducia e Dinamiche di Supporto Uomo-Robot: Un'analisi Integrata dei Fattori Umani nell'Industria 5.0.....</i>	136
<i>Misurare l'insicurezza lavorativa: dimensionalità, validità e attendibilità del Multidimensional Job Insecurity Questionnaire – Revised (MJIQ-R)</i>	137
<i>Oltre la Laurea: Strategie di Carriera e Occupabilità nel Nuovo Mercato del Lavoro.....</i>	138
<i>The Moderating Role of Trust on the Relation between Leader's calling and Follower's calling.....</i>	139
<i>The Relationship between Career Calling and Job Crafting: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis.....</i>	140
<i>Should I Stay or Should I Go? The Bright and Dark Sides of Calling Across Italy and Japan.....</i>	141
<i>Stili comunicativi nella relazione medico-paziente: il contributo delle neuroscienze per individuare le best practices nei pazienti affetti da malattie croniche.....</i>	142
<i>Curare attraverso la telemedicina: come i professionisti sanitari prefigurano i cambiamenti della loro pratica lavorativa....</i>	143
<i>Automazione umanocentrica in industria: autoefficacia dei lavoratori, accettazione della tecnologia ed effetti sulla performance nella collaborazione con robot adattivi</i>	144
<i>Entrepreneurship in the digital age: antecedents of innovation</i>	145
<i>COVID-19 symptoms and mental health outcomes among Italian healthcare workers: a latent class analysis.....</i>	146
<i>Una applicazione della stakeholder mapping in un caso di transizione industriale green: il progetto CorEU.....</i>	147
<i>Le scuole fanno la differenza? Effetti delle pratiche organizzative sulla sostenibilità di carriera negli insegnanti italiani over 50</i>	148
<i>Do managers know themselves? An investigation on Self-other agreement of Stress-Preventive Management Competencies and its relationship with the psychosocial work environment and employees' well-being</i>	149
<i>How Do Workers Perceive Job Risks and Technology? Insights for Designing Human-Centered Digital Safety Training Tools</i>	150
<i>Ruolo delle convinzioni di autoefficacia nel moderare gli effetti dell'inerzia delle emozioni negative sul posto di lavoro</i>	151
<i>Burnout e bisogni formativi in lavoratori e lavoratrici nel settore sanitario: un'indagine mixed-method presso l'ASLTO3</i>	152
<i>Fairness in E-recruitment: Examining Procedural Justice Perceptions and Job Seekers' Intentions.....</i>	153
<i>Reflexivity and Emotions at work: a systematic review</i>	154
<i>Vita da Streamer: Impatti e Opportunità nella Comunicazione Online</i>	155
<i>Il ruolo moderatore della resistenza al cambiamento tra burocrazia e tecnostress</i>	156
<i>Gestire le emozioni durante i safety audit: l'esperienza dei risk manager in sanità.....</i>	157
<i>Preoccuparsi per gli altri ripaga? I benefici a breve termine degli obiettivi compassionevoli in termini di soddisfazione di vita</i>	158
<i>Paths toward well-being: una ricerca-azione per promuovere la qualità della vita in una prospettiva multidimensionale.....</i>	159
<i>Narrare l'esperienza di rientro al lavoro dopo la maternità: un nuovo strumento di metafore visuali.....</i>	160
<i>Clima Psicologico di Sostenibilità Ambientale e Coinvolgimento dei Dipendenti in Comportamenti Ecologici: Un'Analisi di Mediazione.....</i>	161
<i>Benefits and disadvantages of Remote Working and the effect on performance and absenteeism: the mediation role of mental health.....</i>	162
<i>Emotional expression and contagion in leaders: an interpersonal neuroscience approach.....</i>	163
<i>"Il bartender è un robot". Uno studio sulle propensioni all'uso di robot in contesti di servizio.....</i>	164
<i>Sfide psicosociali dei manager coinvolti nella pianificazione del lavoro. Un'analisi con la tecnica del Card Sorting nel settore aerospaziale.....</i>	165
<i>Leadership etica e promozione dei comportamenti di knowledge sharing: l'influenza della cultura di companionate love sui livelli di fiducia tra lavoratori</i>	166
<i>Quando l'IA intimorisce: il ruolo dell'organizzazione nel ridurre il senso di minaccia alla propria identità professionale</i>	167
<i>CARRIERE Matrioska: esperienze chiuse di sé aperti</i>	168
<i>Uno studio longitudinale sulla percezione della tecnologia come risorsa per i lavoratori da remoto</i>	169
<i>Reazioni emotive alle immagini generate dall'intelligenza artificiale: uno studio pilota attraverso misure neurofisiologiche.</i>	170
<i>Neuroscienze e cinema: il ruolo del genere sessuale e dell'età nell'esperienza dei trailer cinematografici</i>	171
<i>Formazione aziendale, tra tedio e trasformazione.....</i>	172
<i>La percezione di inconciliabilità tra il lavoro e la salute e i suoi effetti sul rientro al lavoro dopo malattie cardiovascolari ..</i>	173

<i>Studio pilota sull'analisi sensoriale e la comunicazione di alimenti innovativi: un approccio integrato EEG - TDS.....</i>	174
<i>"Tutte queste call mi fanno venire il mal di testa!" Il ruolo dello smart working e dell'età nella relazione tra zoom fatigue e sintomi psico-fisici</i>	175
<i>Aging e differenze di età nella soddisfazione e frustrazione dei bisogni psicologici al lavoro: Uno studio longitudinale con modelli stato-tratto</i>	176
<i>Instigated cyber-incivility nei luoghi di lavoro: un'analisi longitudinale.....</i>	177
<i>Tit-for-tat per email scortesi? Uno studio sperimentale</i>	178
<i>Come e quali lavoratori possono esprimere maggiore creatività nei giorni in cui il conflitto legato al compito è più elevato?.....</i>	179
<i>Dual Career e occupabilità degli studenti-atleti: una scoping review.....</i>	180
<i>Can moral injury explain the negative effects of work-family conflict on psychological well-being? A cross-sectional study on Italian working mothers.....</i>	181
<i>La gestione organizzativa dei lavoratori vulnerabili nelle pubbliche amministrazioni: prospettive a confronto</i>	182
<i>Echi distorti: dare voce alle persone trans* nell'ambito HR</i>	183
<i>Aging e interpersonal strain: il ruolo dell'autoefficacia e del contesto</i>	184
<i>Profili di inclusione e loro relazione con esiti di salute.....</i>	185
<i>Imparare ad anticipare: un framework teorico per la gestione proattiva del rischio e un caso studio</i>	186
<i>Cultura digitale VS Micromanagement? Uno studio sulla soddisfazione lavorativa in un contesto tecnologico</i>	187
<i>L'effetto del ruolo lavorativo sui legami tra richieste e risorse lavorative e quiet quitting.....</i>	188
<i>Il rapporto tra servant leadership e performance in contesto sanitario: l'impatto della cultura organizzativa gerarchica.....</i>	189
<i>Exploratory Study of Job Demands-Resources on Public Healthcare Workers in Northern Italy: A Qualitative Study.....</i>	190
<i>Resilienza e adattabilità come fattori di protezione per il senso della vita dei giovani lavoratori</i>	191
<i>La formazione orientata alla Safety-II: promuovere il cambiamento culturale in un'azienda ferroviaria italiana.....</i>	192
<i>TROPPO PRESENTI: Effetti dell'Helicopter Parenting sulle decisioni di carriera e sul benessere dei giovani adulti.....</i>	193
<i>Occupabilità Percepita (SPE) in studenti VET: esplorazione qualitativa del costrutto e prima costruzione di due scale ad hoc</i>	194
<i>Effetti a breve termine della scortesia da parte della clientela su autoefficacia e prestazione lavorativa: l'effetto di moderazione del job crafting.....</i>	195
<i>L'antibiotico resistenza e l'esitanza vaccinale nella popolazione italiana: uno studio cross-sectional</i>	196
<i>Lo sport come palestra di vita: uno studio qualitativo sulle Life Skills tra allenatori di società sportive dilettantistiche</i>	197
<i>Modello organizzativo per l'inclusione lavorativa delle persone con disturbo dello spettro autistico: la proposta del progetto TESI</i>	198
<i>Stress lavoro-correlato, sonno e comportamenti disadattivi.....</i>	199
<i>Psicologia del denaro e differenze generazionali: uno studio qualitativo rispetto ai diversi metodi di pagamento</i>	200
<i>Workplace stigma on public employees' burnout: A moderated moderation model of upward comparison and work family conflict.....</i>	201
<i>Intra-Team Conflict and Burnout Contagion: Can Teams Regulate Interpersonal Dynamics?</i>	202
<i>Il burnout negli operatori sanitari in Pronto Soccorso: Una ricerca intervento</i>	203
<i>Teachers' Burnout in the Post-COVID Era</i>	204
<i>Social Sciences Contributions and Insights from a Systematic Literature Review.....</i>	204
<i>A study on burnout and health impairment of Italian seafarers from the JD-R model perspective</i>	205

MINITALK.....206

<i>Identità professionale e Covid-19: uno studio qualitativo su un campione di consulenti organizzativi</i>	207
<i>Forensic Medicine Under the Microscope: An Interpretative Phenomenological Analysis on Professional Lived Experiences of Legal Doctors</i>	208
<i>Minacce alla leader identity nello scenario attuale in rapido mutamento.....</i>	209
<i>Valutazione di interventi game-based per il benessere organizzativo: il Progetto GROWS (Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction)</i>	210
<i>Autoefficacia nella ricerca del lavoro: il ruolo della Gamification.....</i>	211
<i>Il percorso accidentato nella costruzione di carriera: la self-compassion e la perceived employability come risorse per il benessere degli studenti.....</i>	212
<i>Passaggio tra mondo accademico e mondo lavorativo: una indagine qualitativa agli studenti sul costrutto di employability.</i>	213
<i>Validazione in italiano della "Knowledge Transfer Scale" di Wilkesmann et al. (2009)</i>	214
<i>Gestire il maltrattamento da parte di utenti nel settore socio-sanitario: una Revisione Sistemica sull'Auto-efficacia degli operatori socio-sanitari esposti a Scortesia e Aggressione</i>	215
<i>Gli effetti delle Micro-aggressioni di Genere al Lavoro: uno studio qualitativo.....</i>	216
<i>Validazione preliminare della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS).....</i>	217
<i>Weight bias nella selezione del personale: una prospettiva di genere.....</i>	218

<i>Intervenire nel workflow diagnostico tramite gioco e gamification con pazienti pediatrici: il caso DIVING (Diagnostic ImmersiVe ImagiNG).....</i>	219
<i>Le relazioni lavorative possono favorire il sentimento di appartenenza al luogo di lavoro e ridurre le intenzioni di turnover?</i>	220
<i>Immunità e rimedi preventivi allo stress lavorativo per i professionisti di aiuto</i>	221
<i>Draining or rewarding? Measuring the relationship with students and its role in improving the professional wellbeing of university staff.....</i>	222
<i>Qualità di vita e soddisfazione lavorativa in pazienti stomizzati: uno studio correlazionale sul rientro al lavoro dei lavoratori fragili</i>	223
<i>Il ruolo dell'accettazione della disabilità come fattore protettivo per l'esaurimento: uno studio empirico esplorativo su persone con disabilità</i>	224
<i>Il gendered ageism nelle Pubbliche Amministrazioni: un'indagine qualitativa.....</i>	225
<i>Il ruolo di job demands e job resources nel contesto delle forze armate e delle forze dell'ordine</i>	226
<i>Dark Tetrad e lavoratori: l'esaurimento emotivo come mediatore tra i tratti di personalità e intenzione di turnover</i>	227

TEMA DEL CONGRESSO

Se il congresso di Cagliari 2023 ha evidenziato il contributo che la nostra disciplina offre per alimentare in modo sostenibile il desiderio di una vita nuova, la proposta del congresso di sezione del 2024 a Bergamo intende sviluppare la traduzione in pratica di tale traiettoria, attraverso l'approfondimento dei temi relativi all'immaginazione organizzativa e alla mobilitazione trasformativa nelle diverse prospettive che caratterizzano la ricerca e la pratica WOP.

L'immaginazione organizzativa, mutuata dal concetto di immaginazione sociologica di Wright Mills, rimanda all'insieme di atteggiamenti, disposizioni, artefatti, pratiche, repertori, culture e processi prefigurati dall'organizzazione nella sua azione quotidiana per facilitare in modo concreto, l'incontro tra il desiderio delle persone (nelle sue varieghe espressioni di aspettative, bisogni, timori, disagi, ambizioni, interessi) e gli obiettivi delle organizzazioni, perseguendo nuove forme di contratti psicologici. Serve ad alimentare e sostenere inedite prospettive, processi di autentico design e nuovi portali di visione circa l'essere e fare organizzazione, per affrontare le sfide degli scenari lavorativi contemporanei.

Il termine trasformazione a sua volta sollecita una riflessione sulla necessaria considerazione di esigenze di impatto nei concreti contesti socio-organizzativi oggetto della nostra attenzione disciplinare. In gioco è l'accesso a una più consistente rilevanza del contributo della nostra comunità scientifica spendibile nei contesti reali, orientandosi verso l'assunzione di approcci generativi di beni collettivi, incrementando processi di autentica sostenibilità ambientale, economica, organizzativa, professionale, sociale, lavorativa. Serve a riconfigurare temi e componenti della psicologia del lavoro e dell'organizzazione, spesso formulati nelle liste astratte di categorie connesse a esigenze esclusivamente bibliometriche, anche secondo una declinazione attenta a ridurre la distanza tra ricerca e pratica nell'ambito della nostra disciplina.

Di qui l'inevitabile mobilitazione a considerare il congresso come un'ulteriore occasione per riflettere sul contributo "esperto" che la nostra disciplina può offrire ai contesti organizzativi: dalla lettura, all'analisi, alla valutazione, alla definizione di interventi (declinati secondo approcci plurali, dall'action research all'evidence-based) che possano attivare le condizioni per favorire il benessere, la crescita e l'empowerment lavorativo, professionale e organizzativo.

Una mobilitazione non ideologica, tanto meno illusoria o manipolativa, ma sostenibile e, mutuando Winnicott, 'sufficientemente buona', sapendo che ci si confronta con dinamiche di potere, negoziazione, gestione di conflitti, attraversamento di paradossi e contraddizioni che richiedono una partecipazione di molteplici attori organizzativi, consapevoli della propria authorship e della responsabilità conseguente nel contribuire a processi di trasformazione organizzativa.

In tale direzione il congresso accoglie esperienze di ricerca, sollecitazioni metodologiche, contributi connessi alle traiettorie evolutive del nostro settore.

In linea con il tema scelto, il Congresso avrà l'onore di ospitare due lezioni magistrali.

Il 4 settembre aprirà il Congresso la lezione dal titolo: "La dimensione trasformativa delle attività sociali e organizzative: sfide e traiettorie per le scienze umane e sociali" della prof.ssa Annalisa Sannino (Tampere University, Finland; Center for Activity Theory [CAT], University West, Sweden) esperta di processi di expansive learning in contesti socio-organizzativi.

Chiuderà il congresso il 6 settembre la lezione dal titolo "Re-Imagining OMS: Theorizing humanly through sensibility, sensitivity, reflexivity and imagination" tenuta dalla prof.ssa Ann Cunliffe (Professor of Organization Studies, Fundação Getulio Vargas-EAESP, Sao Paulo, Brazil), esperta in critical management studies e metodologia della ricerca nelle/per le organizzazioni.

E' confermato l'abituale momento di incontro con stakeholder e interlocutori appartenenti a vari contesti organizzativi del territorio, che interverranno sull'impatto per le organizzazioni dei temi relativi all'agenda ONU 2030, dei correlati report e artefatti in uso e delle modalità di generazione di condizioni socio-organizzative di benessere equo e sostenibile.

Il Congresso accoglierà, come sempre, simposi tematici proposti e organizzati da soci/e della Sezione, così come sessioni di comunicazioni orali inerenti le tematiche congressuali.

Il Congresso sarà infine l'occasione per conferire il Premio per la miglior tesi di dottorato, il Premio per il miglior articolo scientifico e il Premio per il miglior contributo presentato al congresso. Vi sarà inoltre l'intervento in plenaria del/della young keynote speaker individuata/o dal Comitato Scientifico del congresso 2024.

SIMPOSI

La psicologia per le organizzazioni al servizio della sostenibilità ambientale: dalle scelte di consumo alle pratiche aziendali responsabili

Proponente

Cinzia Castiglioni^{1,2}

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia*

²*Unità di Ricerca in Psicologia Economica, Università del Sacro Cuore*

Discussant

Edoardo Lozza^{1,2}

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia*

²*Unità di Ricerca in Psicologia Economica, Università del Sacro Cuore*

La necessità di "soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri bisogni" (Rapporto Brundtland, 1987, p. 41) passa anche attraverso l'adozione di pratiche di consumo sostenibile, pratiche che coinvolgono in prima linea sia i privati cittadini sia le imprese. Nonostante il crescente interesse verso i temi legati allo sviluppo sostenibile, tuttavia, l'adozione di comportamenti realmente impattanti da parte di consumatori e aziende rimane ancora insufficiente. Da un lato, infatti, i privati cittadini possono mitigare l'impatto ambientale delle proprie scelte di consumo preferendo prodotti e servizi che rispettano l'ambiente, riducono gli sprechi e promuovono un uso responsabile delle risorse naturali. Le imprese, dal canto loro, possono svolgere un ruolo cruciale implementando strategie di produzione eco-compatibili e incentivando i consumatori verso scelte più consapevoli. Questo approccio non solo contribuisce a preservare l'ecosistema e a combattere il cambiamento climatico, ma favorisce anche la salute e il benessere dell'intera comunità.

In questo contesto, la psicologia per le organizzazioni può giocare un ruolo fondamentale nel capire da un lato quali siano gli antecedenti e i fattori determinanti nel promuovere scelte di consumo sostenibili da parte dei privati cittadini, dall'altro nel fornire insight e spunti operativi per capire come sostenere cambiamenti e processi socialmente responsabili nelle organizzazioni. Il presente simposio intende quindi raccogliere una serie di contributi aventi quale comune denominatore questa duplice prospettiva: i cittadini e le loro pratiche di consumo da un lato, e le aziende con i loro processi organizzativi e produttivi dall'altro. La pluralità delle metodologie e degli strumenti di ricerca utilizzati (survey, disegni sperimentali, strumenti delle neuroscienze, interviste qualitative) intendono offrire una visione integrata e allargata del fenomeno. Oltre alle considerazioni di natura teorica, si intende anche riflettere sulle ricadute applicative e operative dei risultati di ricerca. L'intento finale è dunque quello di aprire spazi di pensiero e riflessione su come la psicologia per le organizzazioni possa produrre conoscenza e linee guida operative al servizio della sostenibilità ambientale.

Parole chiave: Psicologia dei consumi; consumi sostenibili; comportamenti pro-ambiente; responsabilità d'impresa; azienda sostenibile

CONTRIBUTI

Percezione del rischio e comportamenti di consumo sostenibile: il modello CCRPM nel contesto italiano

Cinzia Castiglioni^{1,2}, Harriet Pinel¹, Marta Acampora^{1,3}, Greta Castellini^{1,3}

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

²Università del Sacro Cuore, Unità di Ricerca in Psicologia Economica,

³Università Cattolica del Sacro Cuore, EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center

Introduzione. Nonostante le conseguenze negative del cambiamento climatico siano sempre più concrete (siccità, frane, eventi estremi come precipitazioni intense, ecc.), esiste ancora un notevole gap tra la conoscenza del fenomeno che i cittadini hanno e la volontà di modificare i propri comportamenti per renderli più sostenibili. Tra questi comportamenti si annoverano anche alcune pratiche di consumo, tra cui scegliere prodotti con imballaggi riciclabili, sostenere aziende che promuovono pratiche sostenibili, limitare gli sprechi, comprare prodotti second-hand o ricondizionati, ecc. Un framework teorico utile per comprendere meglio il fenomeno è offerto dal modello di Percezione del Rischio del Cambiamento climatico (Climate Change Risk Perception model, CCRPM, Van Der Linden, 2015), secondo il quale uno dei principali predittori dell'intenzione di modificare il proprio comportamento per ridurre gli effetti del cambiamento climatico è proprio la percezione soggettiva di tale rischio.

Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è quello di replicare tale modello nel contesto italiano, per identificare quali fattori e in che misura contribuiscano ad aumentare la percezione soggettiva del rischio del cambiamento climatico. Si intende inoltre verificare in che misura tale percezione del rischio sia in grado di spiegare l'adozione di comportamenti di consumo sostenibili.

Metodo. È stata condotta una survey online su un campione rappresentativo di 1000 cittadini italiani. Un modello di regressione gerarchica è stato utilizzato in fase di analisi.

Risultati. I risultati indicano che il modello spiega il 49% della varianza nella percezione del rischio del cambiamento climatico. La conoscenza degli impatti del cambiamento climatico, le norme sociali, l'orientamento valoriale, la dimensione affettiva e l'esperienza personale con eventi climatici estremi risultano essere i predittori maggiormente impattanti. A sua volta, la percezione di rischio risulta in grado di predire l'adozione di comportamenti di consumo orientati alla sostenibilità.

Limiti. Lo studio si avvale di misure di tipo self-report.

Aspetti innovativi. I risultati suggeriscono che la percezione del rischio del cambiamento climatico è un costrutto complesso e multidimensionale e che le attività di comunicazione volte a promuovere pratiche di consumo sostenibile dovrebbero adottare un approccio integrato, stimolando la componente affettiva e rendendo salienti le esperienze personali che i consumatori hanno in relazione agli effetti del cambiamento climatico in atto.

Parole chiave: Psicologia dei consumi; percezione del rischio climatico; consumi sostenibili; cambiamento climatico

Innovazioni digitali per un consumo sostenibile: il ruolo della realtà aumentata e del neuromarketing

Cristina Rossi^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Sebastiano Accardi^{1,2}, Alessandro Fici^{1,2}, Barbara Monticelli¹, Marco Bilucaglia^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}, Daniela Corsaro¹, Vincenzo Russo^{1,2}

¹*Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milano*

²*Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milano*

Introduzione. I consumatori agiscono più frequentemente in modo rispettoso dell'ambiente quando la scelta non comporta costi aggiuntivi in termini economici e cognitivi, come la ricerca di informazioni sulla sostenibilità del prodotto. Queste sono in parte disponibili sul packaging o sullo scaffale, implicando una forzosa opacità comunicativa che può ostacolare il consumo sostenibile (Trienekens et al., 2012). La Realtà Aumentata (AR), integrando l'ambiente fisico con informazioni digitali, può promuovere consumi sostenibili, risultando migliore rispetto a una fruizione esclusivamente digitale o in assenza di supporti.

Obiettivi. L'obiettivo è indagare l'efficacia dell'AR in termini cognitivi ed emotivi nel veicolare la sostenibilità dei prodotti. In particolare, confrontando l'esperienza con altre due condizioni: una in digitale e una senza supporto digitale.

Metodo. Sono state impiegate tre condizioni: la condizione AR prevedeva l'inquadramento del prodotto per ottenere informazioni aggiuntive. La condizione digitale prevedeva l'inquadramento di un QR code. La condizione senza supporto digitale prevedeva l'interazione esclusivamente con il packaging del prodotto. Al fine di non legare i risultati a uno specifico brand, in ogni condizione erano presenti tre marche di caffè randomizzate. Elettroencefalografia (EEG), conduttanza cutanea (GSR) ed eye-tracking sono stati usati per analizzare i correlati cognitivi, emotivi e attentivi per ciascuna delle condizioni. Un questionario ha inoltre indagato la capacità dei prodotti di veicolare informazioni di sostenibilità. Sono stati coinvolti 72 soggetti, consumatori di caffè. L'esperimento è stato condotto presso il laboratorio di Neuroretail dell'Università IULM.

Risultati. La condizione AR ha elicito un maggiore coinvolgimento cognitivo ed emotivo. I prodotti in questa condizione sono stati percepiti come più sostenibili, aspetto emerso anche nei dati psicometrici.

Limiti. L'esperimento può essere esteso ad altre categorie merceologiche.

Aspetti innovativi. Utilizzo di una metodologia neuroscientifica per l'analisi dei comportamenti di consumo sostenibile e utilizzo della tecnologia AR per aumentare l'efficacia della comunicazione sostenibile.

Parole chiave: Realtà aumentata, sostenibilità, neuromarketing

L'impatto psicologico-sociale delle norme di responsabilità ambientale d'impresa in diversi contesti culturali

*Lavinia Cicero¹, Uberta Ganucci Cancellieri², Flavia Bonaiuto³, Xiaotian Liu⁴, Alessandro Milani⁴,
Alessandro Lorenzo Mura⁴, Annalisa Sarrecchia⁴, Mei Xie⁴, Yanhui Mao⁵, Marco Cristian Vitiello⁶⁻³, Marino
Bonaiuto⁴*

¹Università Telematica e-Campus Telematic, Novedrate, (CO)

²Università per Stranieri "Dante Alighieri" di Reggio Calabria

³Universitas Mercatorum, Roma

⁴Sapienza Università di Roma

⁵Southwest Jiaotong University, Chengdu (China)

⁶Studio Saperessere srl

Introduzione. La Corporate Environmental Responsibility (CER) comprende le iniziative volontarie che le organizzazioni intraprendono per minimizzare il loro impatto ambientale e per comunicare questi sforzi sia internamente che esternamente. Questo studio utilizza la Focus Theory of Normative Conduct (Cialdini et al., 1991) per definire le norme CER come credenze dell'organizzazione riguardo le azioni approvate (norme ingiuntive) e le pratiche effettive (norme descrittive).

Obiettivi. L'obiettivo è esaminare come le norme CER migliorino il senso di efficacia collettiva e il commitment organizzativo verso le questioni ambientali. Ciò dovrebbe, a sua volta, influenzare positivamente atteggiamenti e intenzioni verso comportamenti pro-ambientali sia al lavoro che a casa. Lo studio indaga anche l'influenza di queste norme sull'ansia legata ai cambiamenti climatici e l'effetto moderatore della rigidità/flessibilità delle norme sulla relazione tra norme CER ed esiti comportamentali.

Metodo. Questa ricerca correlazionale include campioni di dipendenti di aziende pubbliche e private in Italia e Cina (Cina continentale, Hong Kong, Taiwan). Viene utilizzato un modello di regressione multigruppo per analizzare le relazioni tra variabili e confrontare i diversi campioni.

Risultati. I risultati sottolineano il ruolo cruciale delle norme CER nel promuovere comportamenti pro-ambientali sia in contesti organizzativi sia nella vita privata; e nel ridurre l'ansia legata ai cambiamenti climatici. Emerge, inoltre, il ruolo moderatore della rigidità/flessibilità delle norme nella relazione tra norme CER ed esiti comportamentali.

Aspetti innovativi. L'importanza degli studi transculturali su questo tema è in crescita, sebbene sia necessaria più di una semplice comparazione Est-Ovest per riuscire a generalizzare (Krys et al., 2024). È quindi interessante esplorare come l'impatto di questi comportamenti normativi possa differire in paesi come la Cina, dove l'adesione alle norme è generalmente più rigida rispetto ai paesi occidentali (Gelfand et al., 2011).

Parole chiave: Corporate Environmental Responsibility; Norme sociali; Comportamenti pro-ambientali

L'impresa sostenibile (?) delle B Corp: tra utopia e disincanto

Luca P. Vecchio¹, Jasmine Salvaggio¹

¹Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Il tema della sostenibilità – ambientale, ma non solo – è ormai pervasivo anche nei contesti di impresa. Negli ultimi anni, si è assistito a un incremento esponenziale delle dichiarazioni di impegno su questo argomento e ormai non vi è organizzazione che non indichi la sostenibilità come un obiettivo strategico del proprio operare.

Tra gli strumenti utilizzati per promuovere e documentare l'investimento in tale ambito vi sono le certificazioni e le pratiche di rendicontazione ispirate ai principi ESG. Nonostante un tale "spiegamento di forze", resta comunque aperta la questione dell'efficacia di queste iniziative e di come si traducano in effettive condotte aziendali sostenibili.

Obiettivi. Il presente contributo documenta i risultati di uno studio sul movimento delle B Corp, un progetto relativamente recente (è nato nel 2006 negli U.S.A.) che, ispirandosi alla teoria degli stakeholders (Freeman, 1984; Freeman et al., 2010) e attraverso lo sviluppo di standard, strumenti, programmi d'azione mira a sviluppare una comunità di imprese che si impegnano a integrare obiettivi di impatto sociale e ambientale con il più tradizionale obiettivo del profitto. Si auspica, così, di promuovere un cambiamento sistemico "in favore di un'economia più equa, inclusiva e rigenerativa". L'Italia occupa una posizione di leadership all'interno del movimento, essendo il secondo Paese nell'Unione Europea per numero di B Corp.

Metodo. Nella ricerca si è indagato il punto di vista delle persone che vivono "dall'interno" quest'esperienza, per coglierne motivazioni, aspettative, difficoltà incontrate e valutazioni sull'effettiva ricaduta sulle pratiche aziendali. Tra luglio e ottobre 2023, sono state condotte interviste semi-strutturate a fondatori, proprietari e manager di 14 B Corp italiane, operanti in diversi settori e di diverse dimensioni. Le interviste sono state trascritte e sui protocolli è stata condotta un'analisi tematica (Braun & Clarke, 2021; 2023) utilizzando il software N*Vivo.

Risultati. I risultati restituiscono un quadro articolato che evidenzia la complessità del percorso verso un modello di business improntato alla responsabilità ambientale e sociale. Emergono le contraddizioni tra obiettivi operativi divergenti e le difficoltà nel cercare una loro composizione. Allo stesso tempo, si registra una forte spinta ideale tra gli intervistati. Un aspetto di particolare criticità riguarda l'affidabilità del percorso di certificazione.

Parole chiave: B Corp; certificazioni; metodi qualitativi; cambiamento economico

Verso un futuro sostenibile: buone pratiche ed esperienze di formazione per il successo accademico e lo sviluppo di carriera negli studenti universitari

Proponente

Fulvio Signore¹, Francesco Pace²

¹ *Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali*

² *Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche*

Discussant

Amelia Manuti¹

¹ *Università di Bari, Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione*

La crescente attenzione verso il ruolo che rivestono le competenze trasversali per il successo accademico e personale degli studenti, unito al tema della qualità ed occupabilità dei laureati, pone al centro del dibattito pubblico la necessità da parte delle istituzioni formative di ripensare e rinnovare le azioni di orientamento e le strategie volte alla promozione di risorse sostenibili tra gli studenti universitari, anche in vista di scelte di carriera che prevedano alti livelli di autonomia e gestione del rischio. L'attuale mercato del lavoro, sempre più dinamico e impegnativo, rivela la necessità di una riflessione sulla centralità dei fattori che possono migliorare la relazione degli individui con i contesti professionali, mantenendo una adeguata attenzione alla promozione del benessere.

La letteratura recente sui temi dell'orientamento e della formazione ha focalizzato l'attenzione su alcuni aspetti che sono finalizzati ad una visione positiva di sviluppo di determinate competenze, richiamando alcuni costrutti chiave predittori di benessere e di successo non soltanto nei percorsi educativi e formativi, ma anche nelle scelte lavorative intraprese. Tra questi, il costrutto della employability, che include variabili utili a comprendere e gestire gli scenari professionali caratterizzati dai profondi cambiamenti degli ultimi anni. Una parte specifica di questa nuova capacità è inoltre quella dello sviluppo delle entrepreneurial skills.

Partendo da questi presupposti, questo simposio (a cura del gruppo tematico "Metodologie e Modelli per un orientamento Strategico" - MeMoS) nasce dall'esigenza di porre una riflessione sulle pratiche attuali capaci di rendere maggiormente efficace la connessione degli studi universitari con un mercato del lavoro mutevole e incerto. L'obiettivo del simposio è quindi quello di fornire, attraverso studi e pratiche empiriche nei contesti accademici, un substrato di riflessione utile a ragionare su implicazioni future, connesse con l'implementazione di un sistema sempre più orientato al raggiungimento degli obiettivi professionali.

La prima parte del simposio sarà dedicata a contributi che mettono in prima rilevanza la percezione di occupabilità degli studenti; nella seconda parte sarà invece data rilevanza alla performance accademica e la soddisfazione per gli studi intrapresi ed, infine, ci si concentrerà sullo sviluppo delle competenze imprenditoriali.

Parole chiave: Sostenibilità, formazione, future, studenti universitari

CONTRIBUTI

Accompagnare gli studenti, costruire un'identità professionale. Il tutorato di gruppo come crescita della persona

Barbara Bertani¹, Alice Canavese¹, Michele Faldi¹, Edoardo Lozza¹, Sara Petrilli¹, Silvio Carlo Ripamonti¹, Giulia Sesini¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

Il presente contributo analizza l'esperienza del tutorato tra pari presso una grande Università del Nord Italia. L'obiettivo è quello di evidenziare come l'esperienza di tutorato solleciti lo sviluppo di competenze trasversali, incrementando il livello percepito di employability. Le riflessioni sviluppate traggono origine da una ricerca condotta con un gruppo di laureati che si sono efficacemente inseriti nel mercato del lavoro e che hanno conseguito una posizione professionale da loro giudicata soddisfacente.

La ricerca ha coinvolto 30 tutor che hanno conseguito il titolo di laurea da almeno cinque anni e non più di dieci, e che hanno avuto un inserimento ritenuto positivo nel mondo del lavoro. L'indagine si è basata sulla conduzione di interviste narrative semi-strutturate, aventi l'obiettivo di individuare l'incremento della percezione della propria employability derivante dallo sviluppo di competenze trasversali allenate grazie all'esperienza di tutorato svolta durante il periodo universitario. Queste interviste hanno permesso di raccogliere dati qualitativi ricchi e dettagliati sulle esperienze dei partecipanti.

Il materiale raccolto è stato analizzato secondo una metodologia qualitativa, utilizzando l'approccio dell'analisi di contenuto. Sono state identificate una serie di competenze che i tutor hanno riconosciuto essere state sollecitate grazie all'esperienza di tutorato. Tali competenze si sono dimostrate utili e hanno generato un vantaggio competitivo per i laureati sia nel percorso di inserimento nel mercato del lavoro, sia nel successivo consolidamento della carriera professionale.

Le competenze evocate dai laureati possono essere raggruppate in quattro aree principali: riflessive su di sé, riflessive sull'organizzazione, efficacia personale, organizzative.

In conclusione, l'esperienza di tutorato tra pari ha rappresentato una leva importante per l'incremento della percezione di employability dei laureati, offrendo loro un set di competenze trasversali che si sono rivelate fondamentali per un ingresso positivo nel mercato del lavoro e per il successivo consolidamento delle loro carriere professionali.

Parole chiave: Soft Skills, Study Skills, Soddisfazione Accademica, Performance Accademica, Cross-sectional

Esplorare le risorse di carriera degli studenti universitari per affrontare l'insicurezza di carriera e promuovere l'occupabilità

Rita Chiesa¹, Audrey Ansay Antonio¹

¹Università di Bologna "Renzo Canestrari", Dipartimento di Psicologia

Introduzione. In letteratura sono diverse le teorie, ad esempio, la teoria delle risorse di carriera (Hirschi, 2012) e la teoria della conservazione delle risorse (Hobfoll, 1989) che hanno sottolineato l'importanza delle risorse psicologiche e sociali nel determinare gli esiti della carriera in diverse fasi di sviluppo.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è quello di individuare i profili delle risorse psicologiche (prospettiva temporale e resilienza) e le risorse sociali di carriera degli studenti universitari e la loro relazione con insicurezza di carriera e occupabilità percepita.

Metodo. È stata svolta un'indagine trasversale attraverso questionario online tra studenti universitari (N = 281). Le scale utilizzate sono le seguenti: prospettiva temporale (Mello & Worrell, 2010); resilienza (Smith et al., 2018); risorse sociali di carriera (Hirschi et al., 2018); insicurezza di carriera (Spurk et al., 2022); occupabilità percepita (Caricati et al., 2016). Per prospettiva temporale e occupabilità percepita sono state usate versioni italiane validate, mentre le altre scale sono state tradotte con il metodo back-translation.

Sono state eseguite l'analisi dei cluster e l'analisi della varianza.

Risultati. Sono stati identificati quattro profili di risorse di carriera tra studenti universitari: (1) bassi livelli delle risorse di carriera, n = 53; (2) alti livelli delle risorse di carriera, n = 63; (3) alti livelli delle risorse psicologiche di carriera – bassi livelli delle risorse sociali di carriera, n = 99; (4) bassi livelli delle risorse psicologiche di carriera – alti livelli delle risorse sociali di carriera, n = 66. I profili con alti livelli delle risorse psicologiche di carriera sono risultati avere minore insicurezza di carriera e maggiore percezione di occupabilità rispetto agli altri profili.

Limiti. Il disegno di ricerca trasversale limita l'interpretazione causale dei risultati. Il campione è stato sovrarappresentato da partecipanti di sesso femminile, n = 175 (62.28%), e da studenti del secondo anno di laurea magistrale, n = 131 (46.62%).

Aspetti innovativi. Lo studio ha implicazioni teoriche in relazione alla prospettiva di accumulo delle risorse che sostiene che l'assenza o la presenza di risorse può ostacolare o promuovere lo sviluppo di altri tipi di risorse. Lo studio ha anche implicazioni pratiche in relazione ai servizi di orientamento dedicati alla preparazione professionale degli studenti universitari.

Parole chiave: risorse di carriera; prospettiva temporale; resilienza; insicurezza di carriera; occupabilità

L'impatto del mentoring sull'occupabilità percepita: uno studio quantitativo longitudinale

Marco Turrini¹, Lorenzo Avanzi¹, Arianna Costantini², Enrico Perinelli¹, Michela Vignoli¹

¹*Università di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive*

²*Università di Roma Tor Vergata, Dipartimento di Medicina dei Sistemi*

Introduzione. Il mentoring è una relazione focalizzata sullo sviluppo personale e professionale tra un individuo meno esperto (mentee) e uno più esperto (mentor). Gli studi hanno ampiamente supportato l'efficacia del mentoring, evidenziando la sua capacità di influenzare positivamente le competenze lavorative e la soddisfazione lavorativa. Tuttavia, non è stato ancora approfondito quali siano i processi legati ai programmi di mentoring che favoriscano l'occupabilità auto-percepita in contesti di transizione tra l'università e il lavoro.

Obiettivi. Lo studio mira a esaminare il ruolo di alcune caratteristiche di processo coinvolte nei programmi di mentoring nella transizione tra l'università e il lavoro (ovvero qualità del feedback fornito dal mentor e qualità della relazione) nello sviluppo dell'occupabilità percepita.

Metodo. È stato svolto uno studio quantitativo longitudinale in un campione di 105 mentee (laureandi e neo-laureati) in otto tempi: prima dell'inizio del programma (T1), durante il programma per 6 mensilità consecutive (T2-T7), e al termine del programma (T8). Il campione era composto dal 41% di studenti di genere maschile e dal 59% di genere femminile con una media di 24,9 anni di età (tra i 22 e i 30 anni).

Risultati. Le analisi multilivello hanno evidenziato che sia la qualità del feedback fornito dal mentor (scala sviluppata da Allen et. al, 2010), sia la qualità della relazione tra mentor e mentee (scala MFQ-9 di Castro et. al, 2004) hanno un effetto longitudinale significativo e positivo sulla occupabilità percepita (scala sviluppata da Berntson & Marklund, 2007) a T8, al netto della sua componente autoregressiva.

Limiti. Dati self-report; campione limitato all'Università di Trento; dati follow-up non ancora disponibili.

Aspetti innovativi. Nonostante le analisi siano ancora preliminari, i primi risultati mettono in luce come i programmi di mentoring possano essere un'efficace pratica formativa per lo sviluppo di carriera degli studenti universitari e per supportare la transizione dall'università al lavoro.

Parole chiave: Mentoring, Occupabilità, Feedback, Qualità della relazione, Studio longitudinale

La reputation universitaria: quali implicazioni per la carriera e il futuro professionale degli studenti?

Giovanni Schettino¹, Vincenza Capone¹

¹Università degli Studi di Napoli Federico II, Dipartimento di Studi Umanistici

L'attuale volatilità e incertezza del mondo del lavoro rendono la costruzione della carriera una sfida complessa per i giovani. Va tuttavia sottolineato come le istituzioni accademiche ricoprano un ruolo cruciale nel supportare gli studenti in tale processo. Pertanto, il presente studio si è posto l'obiettivo di individuare potenziali antecedenti, sia a livello individuale che relativi all'organizzazione accademica, e il meccanismo in grado di spiegare il successo lavorativo degli studenti universitari. A tal fine è stato somministrato un questionario self-report a 292 studenti italiani, principalmente donne, iscritti al secondo semestre accademico del 2024 di un corso di laurea in psicologia. Il questionario ha rilevato differenti variabili: la reputazione della loro università, l'autoefficacia, il self-regulation learning, la regolazione emotiva, gli obiettivi di carriera, il career planning, la self-perceived employability e le loro esperienze lavorative. Il modello di equazioni strutturali adottato ha evidenziato associazioni positive e significative della reputazione con le principali variabili considerate quali l'autoefficacia, gli obiettivi di carriera, il career planning e l'employability percepita. Inoltre, la regolazione emotiva e il self-regulation learning sono emersi essere due fattori connessi all'autoefficacia esperita dagli studenti. I risultati sottolineano come l'employability e le decisioni di carriera degli studenti possano essere considerate l'espressione di fattori facilitanti, di tipo individuale e organizzativo. In particolare, costruire la propria carriera accademica in un'istituzione prestigiosa può rappresentare un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro soprattutto in periodi di forte incertezza sociale ed economica al punto da influenzare le scelte di carriera. Al netto dei limiti connessi alla composizione dei partecipanti che non consentono generalizzazioni, lo studio sottolinea la necessità di interventi organizzativi, nell'ambito delle istituzioni accademiche, volti a promuovere le skills degli studenti, offrire loro supporto e orientamento professionale per potenziare il capitale umano e sociale su cui far leva per costruire la propria carriera lavorativa.

Parole chiave: Reputazione universitaria, successo di carriera, studenti universitari

Occupabilità come strumento di crescita per gli studenti universitari: stato dell'arte ed implicazioni pratiche

Giulia Sciotto¹, Assunta De Rosa^{2,3}, Fulvio Signore⁴, Elisa De Carlo⁴, Alfonso Landolfi², Cristina Moavero⁵, Alessandro Lo Presti², Emanuela Ingusci⁴ e Francesco Pace¹

¹Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche

²Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

³Vrije Universiteit Amsterdam, Department of Management and Organization

⁴Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

⁵Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Fisica e Chimica Emilio Segrè

Introduzione. La dinamicità e la complessità del mercato del lavoro odierno richiedono continui sforzi per il raggiungimento delle competenze necessarie a muoversi adeguatamente all'interno di contesti in continua mutazione. Cruciale in tal senso è l'occupabilità, in quanto insieme di elementi facilitanti per una migliore gestione dei cambiamenti e delle transizioni. Gli studenti universitari sono tra i primi attori sociali a correre il rischio di imbattersi in ostacoli significativi nella ricerca di un impiego. Pertanto, la loro formazione all'occupabilità assume particolare rilievo.

Obiettivi. Lo studio si propone di incrementare la comprensione (1) delle tipologie di interventi rivolti agli studenti universitari per migliorare la loro occupabilità, e (2) delle caratteristiche più comunemente associate al concetto di occupabilità dei neolaureati, nonché delle possibili azioni preventive e/o correttive.

Metodo. È stata svolta una revisione della letteratura sugli interventi volti a promuovere l'occupabilità degli studenti durante il percorso di studi universitari, con l'obiettivo di approfondire i quadri teorici, gli aspetti strutturali degli interventi e i sistemi di valutazione più frequenti. A seguire, è stata svolta un'analisi tematica di circa 50 interviste semi-strutturate sul tema dell'occupabilità, realizzate con esperti/e del mondo del lavoro.

Risultati. I risultati hanno mostrato una predominanza di quadri teorici che enfatizzano l'importanza dell'esperienza pratica e dell'interazione dinamica tra l'individuo e l'ambiente. Le modalità di intervento sono miste (formazione teorico-pratica, individuale, di gruppo, ecc.) e il sistema di valutazione è prevalentemente di tipo quantitativo (confronto tra gruppi sperimentali e di controllo). L'analisi delle interviste ha evidenziato una sovrapposizione di temi e suggerimenti con la letteratura scientifica di riferimento, nonché riflessioni sull'incidenza dei fattori socio-economico-culturali.

Limiti. Il numero esiguo di studi analizzati.

Aspetti innovativi. L'associazione della revisione sistematica con l'analisi qualitativa di interviste a esperti/e del settore ha permesso di verificare la corrispondenza tra la ricerca e il mondo reale.

Parole chiave: employability; neolaureati; università

L'impatto delle Soft&Study Skills sulla performance e soddisfazione degli studenti universitari

Diego Boerchi¹, Elena Ramella¹, Franca Cantoni¹, Laura Barbieri¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. Lo sviluppo personale e professionale degli studenti universitari richiede attenzione sia alle competenze tecniche che alle "Soft&Study Skills". La consapevolezza delle proprie capacità e motivazioni è essenziale per affrontare efficacemente i percorsi accademici e costruire un solido bagaglio di competenze trasversali per il mondo del lavoro.

Obiettivi. L'obiettivo di questa ricerca è analizzare l'impatto delle Soft&Study Skills sui risultati accademici e sulla soddisfazione degli studenti.

Metodo. La ricerca è stata condotta tramite un questionario online, che include una nuova scala per valutare le soft skill (convalidata con un campione di circa 300 studenti) e le scale C-Comp e C-Sat. Il campione comprende 404 studenti del secondo anno di corsi triennali (34,3% della popolazione di riferimento) e 487 studenti del primo anno di corsi magistrali (51% della popolazione di riferimento).

Risultati. I risultati preliminari indicano che le Study Skills spiegano circa il 25% della varianza nella soddisfazione per il corso scelto, per il proprio percorso di studio e per l'utilità futura del corso. Le Soft Skills contribuiscono spiegando circa il 10% della varianza nella performance accademica.

Limiti. La ricerca presenta alcuni limiti, tra cui l'impostazione cross-sectional della ricerca, la natura autovalutativa del questionario e la possibile limitazione del campione a specifiche facoltà e corsi di studio.

Aspetti innovativi. L'aspetto innovativo di questa ricerca risiede nell'integrazione delle Soft&Study Skills come variabili chiave per la soddisfazione e la performance accademica, offrendo un quadro olistico del successo studentesco. La nuova scala per la valutazione delle soft skill rappresenta un ulteriore contributo metodologico al campo della psicologia dell'educazione.

Parole chiave: Soft Skills, Study Skills, Soddisfazione Accademica, Performance Accademica, Cross-sectional

“Profili di successo”: motivazione autonoma e risorse di carriera negli studenti universitari

Floris Marcella¹, Petruzzello Gerardo², Guglielmi Dina¹, Mazzetti Greta¹, Paganin Giulia¹

¹*Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"*

²*Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"*

Introduzione. Secondo la Teoria dell'Autodeterminazione, la qualità della motivazione accademica è cruciale per lo sviluppo di carriera degli studenti e la loro transizione verso il mondo del lavoro. Tuttavia, si conosce ancora poco riguardo il legame tra la motivazione allo studio e le risorse di carriera nell'influenzare gli esiti formativi degli studenti.

Obiettivi. Questo studio ha esplorato i profili di motivazione accademica e il loro legame con le risorse di carriera, analizzando la loro relazione con indicatori di successo accademico, come Grade Point Average (GPA) universitario e la soddisfazione verso il corso.

Metodo. Abbiamo coinvolto 2.263 studenti (Età media = 21,6 anni; DS = 2,69), che hanno acconsentito a compilare una survey online. Utilizzando l'Analisi dei Profili Latenti, abbiamo considerato quattro tipologie di motivazione accademica (intrinseca, identificata, introiettata ed estrinseca) misurate con l'AMS-C (Zurlo et al., 2023) e due risorse di carriera (chiarezza di carriera ed esplorazione di carriera) misurate con la versione italiana del Questionario sulle Risorse di Carriera (Pace & Sciotto, 2023). Successivamente, abbiamo confrontato i profili identificati con gli indicatori di successo accademico.

Risultati. Sono emersi cinque distinti profili: Non auto-determinati con basse risorse; Estrinsecamente motivati con basse risorse; Identificati con alta chiarezza di carriera; Bilanciati con risorse medie; Autodeterminati con alte risorse. Inoltre, abbiamo osservato diversi rapporti tra questi profili e gli esiti accademici. Gli studenti autodeterminati (cioè con motivazione intrinseca e identificata) e con alte risorse hanno riportato un GPA più alto, maggiore soddisfazione e minore intenzione di abbandonare gli studi, rispetto agli studenti non autodeterminati.

Limiti e Aspetti innovativi. Sebbene lo studio non possa stabilire relazioni causa-effetto tra le variabili, fornisce un contributo significativo nell'individuare le interazioni che promuovono un'esperienza accademica positiva per gli studenti. I risultati sottolineano l'importanza di interventi orientativi mirati a sostenere l'autodeterminazione e a potenziare le risorse di carriera per favorire il successo accademico degli studenti universitari.

Parole chiave: Motivazione Accademica, Risorse di carriera, Successo accademico, Analisi dei profili latenti

La promozione dell'imprenditorialità nelle Università, in una prospettiva di genere: implicazioni pratiche da uno studio sulle differenze

Chiara Ghislieri¹, Monica Molino¹, Alessandra Sacchi¹, Domenico Sanseverino¹, Claudio G. Cortese¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Negli ultimi anni è cresciuto l'interesse per l'imprenditorialità, tradotto in programmi di sostegno dell'intenzione imprenditoriale anche come strategia a favore dell'occupabilità. In questa cornice, i programmi di promozione dell'imprenditorialità sono sempre più presenti anche nelle Università; tuttavia, a livello nazionale e internazionale, esistono ancora differenze di genere che meritano attenzione.

Le differenze si rilevano nei livelli di intenzione imprenditoriale e nelle risorse personali associate alla riuscita imprenditoriale, e sono il riflesso di diversi fattori, tra cui il contesto socio-culturale.

Obiettivi. Questo studio si è proposto di rilevare le differenze di genere in un campione di studenti universitari/e, al fine di individuare le risorse personali e di contesto per una maggiore equità.

Metodo. Lo studio trasversale ha coinvolto 3.842 studenti (49% maschi, 51% femmine), con un'età media di 24 anni, attraverso un questionario self-report composto da misure validate relative ai seguenti costrutti: intenzione imprenditoriale (5 item, Liñán & Chen, 2009, $\alpha.93$), autoefficacia (10 item, Schuler et al., 2022, $\alpha.88$), locus of control interno (6 item, Argentero & Vidotto, 1994, $\alpha.79$), stabilità emotiva (12 item, Caprara et al., 2000, $\alpha.83$), resilienza (10 item, Connor & Davidson, 2003, $\alpha.85$), bisogno di realizzazione (10 item, Borgogni et al., 2004, $\alpha.90$), rischio (10 item, Vecchione & Barbaranelli, 2005, $\alpha.75$), passione (10 item, Cardon et al., 2013, $\alpha.90$).

Risultati. I risultati del t-test per campioni indipendenti hanno mostrato valori significativamente più alti nel sottocampione maschile per quanto riguarda l'intenzione imprenditoriale e le risorse personali considerate: autoefficacia, locus of control interno, stabilità emotiva, resilienza, bisogno di realizzazione, propensione al rischio e passione imprenditoriale. La cluster analysis ha rivelato differenze significative tra quattro gruppi diversi in termini di supporto percepito dal contesto sociale e di ostacoli all'avvio dell'attività imprenditoriale.

Limiti. Nonostante l'ampio campione, lo studio è cross-section e prevede la sola rilevazione di dati self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio segnala l'importanza di progettare e attuare interventi precoci di promozione dell'imprenditorialità (riconoscimento e potenziamento delle risorse psicologiche rilevanti) che tengano conto della prospettiva di genere. Più in generale, la psicologia può contribuire a decostruire l'immagine stereotipata dell'imprenditorialità e a favorire una comunicazione sul tema capace di superare le barriere culturali.

Parole chiave: Imprenditorialità, risorse personali, differenze di genere

Ripensare le strategie di auto-imprenditorialità negli studenti universitari: un'applicazione bibliometrica sulla letteratura

Fulvio Signore¹, Giulia Sciotto², Assunta De Rosa^{3,4}, Elisa De Carlo¹, Alfonso Landolfi³, Cristina Moavero⁵, Alessandro Lo Presti³, Emanuela Ingusci¹, Francesco Pace²

¹Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

²Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche

³Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

⁴Vrije Universiteit Amsterdam, Department of Management and Organization

⁵Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Fisica e Chimica Emilio Segrè

Introduzione. Il panorama scientifico e la letteratura sulla formazione e l'orientamento dell'istruzione superiore ha subito negli ultimi anni un repentino cambiamento, focalizzandosi sulle nuove modalità di trasmissione dei contenuti, delle conoscenze e delle competenze. Tra gli argomenti più dibattuti emerge l'interesse verso il tema dell'auto-imprenditorialità, come elemento capace di consentire ai futuri lavoratori di creare un progetto autonomo, realizzarlo concretamente e raggiungere il successo lavorativo. Le università, infatti, rappresentano un fondamentale ponte tra la società, il mondo del lavoro ed il benessere.

Obiettivi. Questo studio si propone di individuare le principali linee di tendenza nella letteratura che si focalizza sui processi di formazione delle competenze di auto-imprenditorialità nell'educazione superiore, includendo l'andamento negli anni delle pubblicazioni, analisi testuali sui contenuti emersi ed eventuali dimensioni emergenti. Inoltre, il contributo presenta un'analisi dei principali nuclei tematici provenienti da interviste qualitative proposte a diversi stakeholders.

Metodo. L'analisi bibliometrica è stata condotta su 1863 articoli (peer-reviewed, lingua inglese) individuati su Scopus tramite l'ausilio dei software VosViewer e del pacchetto Bibliometrix di R Studio. Le interviste sono state interpretate mediante analisi qualitative con diversi codificatori.

Risultati. L'analisi delle co-occorrenze negli abstract e nei titoli, così come dei nuclei tematici delle interviste, presentano aspetti sovrapponibili, enfatizzando l'importanza di alcune dimensioni, come in primis lo sviluppo di relazioni, la necessità di modalità innovative, nuovi contenuti formativi da veicolare (AI, innovazione sociale, gamification) e la focalizzazione su soft skills.

Limiti. Una sola fonte per gli articoli, analisi quantitativa, dimensionalità interviste.

Aspetti innovativi. Il contributo vuole essere un punto di partenza per individuare aspetti ricorrenti, tramite analisi quali-quantitativa, su cui focalizzarsi per l'implementazione di protocolli di intervento più in linea con i cambiamenti ed i bisogni del periodo storico di appartenenza. In questo senso, i nuclei concettuali emersi evidenziano degli aspetti da considerare nella progettazione formativa dei contenuti sull'auto-imprenditorialità in ambito universitario.

Parole chiave: Studenti universitari, imprenditorialità, analisi quali-quantitativa

Natura e rigeneratività dei luoghi di lavoro. Effetti su performance, benessere, e comportamenti pro-ambientali

Proponente

Valentina Mariani¹, Camilla Marossi¹

¹Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienze Umane

Discussant

Marino Bonaiuto¹

¹Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione

Il processo di globalizzazione che le organizzazioni stanno sperimentando negli ultimi decenni le spinge ad essere sempre più "sostenibili" in termini di impatto ambientale, sociale e di governance. Gli standard ESG (Environmental, Social, Governance), ispirati all'Agenda ONU 2030, richiedono alle imprese un crescente impegno sia nella promozione del benessere psicofisico dei dipendenti sia nello sviluppo di politiche pro-ambientali. Il raggiungimento di questi obiettivi passa anche attraverso una adeguata progettazione dei luoghi fisici di lavoro. La Progettazione Rigenerativa, branca applicativa della Psicologia Ambientale, punta a costruire ambienti antropizzati che mantengono un contatto con la natura, al fine di ridurre stress, affaticamento mentale e di aumentare la consapevolezza delle persone di essere parte di un eco-sistema. Il processo di globalizzazione che le organizzazioni stanno sperimentando negli ultimi decenni le spinge ad essere sempre più "sostenibili" in termini di impatto ambientale, sociale e di governance. Gli standard ESG (Environmental, Social, Governance), ispirati all'Agenda ONU 2030, richiedono alle imprese un crescente impegno sia nella promozione del benessere psicofisico dei dipendenti sia nello sviluppo di politiche pro-ambientali. Il raggiungimento di questi obiettivi passa anche attraverso una adeguata progettazione dei luoghi fisici di lavoro. La Progettazione Rigenerativa, branca applicativa della Psicologia Ambientale, punta a costruire ambienti antropizzati che mantengono un contatto con la natura, al fine di ridurre stress, affaticamento mentale e di aumentare la consapevolezza delle persone di essere parte di un eco-sistema da salvaguardare. La Attention Restoration Theory (ART; Kaplan & Kaplan, 1989), la Stress Recovery Theory (SRT; Ulrich, 1983) e la Perceptual Fluency Account (PFA; Joye & van den Berg, 2018), pur partendo da quadri teorici diversi, concordano sul fatto che ambienti progettati secondo criteri di rigeneratività hanno un impatto positivo su benessere e comportamenti pro-ambientali.

I cinque contributi proposti indagano il legame tra percezione di rigeneratività dei luoghi fisici di lavoro, esiti lavorativi (di performance e di benessere) e comportamenti pro-ambientali, cercando di fare chiarezza sui meccanismi alla base di queste relazioni.

1) Il primo contributo di Mariani et al. considera tre diversi tipi di contatto con la natura nei luoghi di lavoro (indoor, outdoor, indirect) e verifica quali tra questi sono in grado di mediare la relazione tra percezione di rigeneratività e riduzione dello stress causato dall'uso delle tecnologie (technostress).

2) In Marossi et al. si indaga il meccanismo attraverso cui la presenza di elementi naturali e la percezione di rigeneratività nell'ambiente di lavoro agiscono su technostress, performance e salute attraverso la mediazione del sense of agency. Inoltre, si verifica se l'effetto di mediazione varia per tipologia di lavoratori (i.e., impiegati, insegnanti, lavoratori manuali).

3) Il lavoro di Bellini et al. mostra che la percezione di rigeneratività del luogo di lavoro modera la relazione negativa tra richieste cognitive e una forma di attenzione orientata alla consapevolezza delle persone nel presente (mindfulness).

4) Il contributo di Di Plinio et al. indaga se la quantità di spazi verdi (i.e., giardini, parchi) nelle vicinanze del luogo di abitazione e di lavoro ha effetto sulla percezione di rigeneratività dei luoghi, produttività al lavoro e soddisfazione lavorativa.

5) Infine, De Paolis et al. hanno analizzato 12 comportamenti di consapevolezza pro-ambientale dimostrando che questi sono positivamente correlati con il benessere delle persone e l'attaccamento all'organizzazione. Il contributo si propone inoltre di capire se alcune modifiche dei luoghi fisici di lavoro possono incentivare comportamenti finalizzati alla salvaguardia dell'ambiente.

I risultati ottenuti indicano che luoghi di lavoro ispirati a criteri di progettazione rigenerativa attivano nei lavoratori processi emotivi e cognitivi a loro volta collegati sia ad un maggiore benessere percepito sia allo sviluppo di una coscienza ambientale. I costrutti di interesse sono stati misurati ed analizzati utilizzando diverse prospettive teoriche e diversi approcci sia di tipo quantitativo che qualitativo.

Parole chiave: Rigeneratività degli ambienti di lavoro, Benessere, Comportamenti pro-ambientali

CONTRIBUTI

Portare la natura al lavoro ha effetti rigenerativi? Uno studio su impiegati di un comune italiano

Valentina Mariani¹, Margherita Brondino¹, Martina Vacondio¹, Margherita Pasini¹

¹Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienza Umane

Introduzione. Nel nostro Introduzione. Questo contributo indaga la relazione tra diversi tipi di contatto con la natura al lavoro (NC-Outdoor, NC-Indoor, NC-Indirect), la percezione di rigeneratività (PR-REST) e il technostress (TS). Le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione hanno profondamente modificato ambienti e processi lavorativi causando TS, una forma di stress che peggiora diversi esiti lavorativi, sia individuali (e.g., benessere, soddisfazione) sia organizzativi (e.g., commitment, turnover). La Stress Recovery Theory (SRT, Ulrich, 1983) postula che, quando le persone sono esposte ad ambienti che elicitano PR-REST (i.e., un senso di ristoro cognitivo ed emotivo), la loro resilienza allo stress aumenta. PR-REST è tradizionalmente associata al contatto diretto con ambienti naturali (NC-Outdoor) ma anche l'esposizione a elementi richiamanti la natura, come immagini e video (NC-Indirect) o piante da interni (NC-Indoor) può elicitar PR-REST.

Obiettivi. Comprendere quali caratteristiche di NC generano PR-REST, soprattutto in relazione all'emergente filone di studi del Biophilic Design che introduce elementi naturali in ambienti costruiti dall'uomo.

Metodo. È stata condotta un'indagine su 164 impiegati per verificare se tre diversi tipi di NC (Outdoor, Indoor, Indirect) mediano la relazione tra PR-REST e TS. NC, PR-REST e TS sono stati misurati rispettivamente con NCQ (Largo-Wight et al., 2011), Rest@Work (Brondino et al., 2023) e Technostress-Scale (Ragu-Nathan et al., 2008).

Risultati. È stata trovata una relazione sia tra PR-REST e TS ($r = -.26, p < .001$) sia tra PR-REST e NC (NC-Outdoor, $r = .19, p < .05$; NC-Indoor, $r = .40, p < .001$, NC-Indirect, $r = .48, p < .001$). Le analisi di mediazione hanno mostrato che solo NC-Indoor media la relazione tra PR-REST e TS ($\beta = .059, p = .019$) confermando l'ipotesi che NC è rigenerativo solo in presenza di specifiche caratteristiche.

Limiti. La ridotta numerosità campionaria, le misure self-report e il disegno correlazionale non garantiscono la certezza circa la direzione delle relazioni delle variabili studiate.

Aspetti innovativi. I risultati offrono nuove evidenze e spunti per la progettazione di ambienti di lavoro rigenerativi.

Parole chiave: Contatto con la natura al lavoro, Rigeneratività percepita, Technostress

Controllare tecnostress, salute e performance dei lavoratori: I luoghi contano?

Camilla Marossi¹, Simone Di Plinio^{2,3}, Elisa Menardo¹, Daniela Cardone⁴, Claudia Greco², Arcangelo Merla⁴, Margherita Pasini¹, Sjoerd Ebisch^{2,3}, Margherita Brondino¹

¹Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienza Umane

²Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche (DNISC)

³Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Istituto di tecnologie avanzate biomediche (ITAB)

⁴Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Dipartimento di Ingegneria e Geologia

Introduzione. Varie evidenze suggeriscono che il contatto con la natura può ridurre lo stress e migliorare le prestazioni e il benessere. Una nuova fonte di stress, connessa all'aumento della tecnologia dell'informazione, è il tecnostress (TS). Tuttavia, le relazioni tra variabili contestuali (presenza di elementi verdi, NCQ), variabili legate al rapporto sé-ambiente (senso di agentività, SoA e percezione della rigeneratività dell'ambiente di lavoro, REST) e TS rimangono inesplorate.

Obiettivi. Verificare attraverso una path analysis multigruppo (lavoratori d'ufficio, lavoratori manuali, insegnanti): (1) il ruolo di SoA e REST come mediatori della relazione tra NCQ e TS; (2) l'effetto di TS sulla performance e la salute.

Metodo. 521 lavoratori italiani (63% femmine, età media = 44, DS=11, 58% lavoratori d'ufficio, 28% insegnanti, 14% manuali) hanno completato una survey online.

Risultati. Una path analysis multi-gruppo ha confermato l'equivalenza del modello nei tre gruppi di lavoratori (CFI=.95; RMSEA=.06; SRMR=.05) evidenziando però diversi pattern. Il TS dei lavoratori manuali non è influenzato dall'ambiente, mentre nei lavoratori d'ufficio è influenzato dal NCQ (effetto indiretto: NCQ $\square$ REST $\square$ SoA $\square$ TS) ($\beta = -.02$, $p < .05$) e negli insegnanti dalla REST (effetto indiretto: REST $\square$ SoA $\square$ TS) ($\beta = -.03$, $p < .05$). Inoltre, la REST ha un effetto diretto positivo sulla salute nel gruppo dei lavoratori d'ufficio ($\beta = .21$, $p < .05$) e manuali ($\beta = .28$, $p < .05$) e sulla performance di tutti i lavoratori (ufficio: $\beta = .24$, $p < .05$; insegnanti $\beta = .27$, $p < .05$; manuali $\beta = .24$, $p < .05$). Infine, il TS influenza negativamente la salute solo nel gruppo degli insegnanti ($\beta = .12$, $p < .05$).

Limiti. Il disegno cross-sectional non garantisce la direzionalità delle relazioni indagate.

Aspetti innovativi. Per la prima volta viene indagato l'effetto dei fattori contestuali e delle variabili legate al rapporto sé-ambiente su TS, performance e salute confrontando diverse categorie di lavoratori.

Parole chiave: Restorativeness, Technostress, Sense of Agency

Favorire la consapevolezza e l'attenzione negli ambienti di lavoro: l'effetto moderatore della Restorativeness e delle sue proprietà nella relazione tra richieste cognitive e mindfulness

Diego Bellini¹, Barbara Barbieri¹, Marina Mondo², Silvia De Simone²

¹Università degli Studi di Cagliari, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

²Università degli Studi di Cagliari, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia

Introduzione. I lavoratori sono sottoposti quotidianamente a numerose richieste che intaccano le risorse psicologiche come l'attenzione e la concentrazione. Al contrario, alcune caratteristiche dell'ambiente fisico, tramite un processo di rigenerazione cognitiva, che fa riferimento al costrutto di restorativeness, consentono di rinnovare e ripristinare queste risorse. Questa capacità rigenerativa degli ambienti non è stata ancora sufficientemente indagata e chiarita negli ambienti di lavoro.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è indagare, nell'ambito del modello Job Demands-Resources, il legame tra la restorativeness, le sue proprietà, o risorse dell'ambiente (fascination, compatibility, extent e being away), le "richieste lavorative" (cognitive e associate al sovraccarico di lavoro o fisiche) e una particolare forma di attenzione all'esperienza presente denominata "mindfulness" associata al benessere personale e a minori livelli di stress percepito negli ambienti di lavoro. In particolare, si intende verificare se le quattro proprietà della restorativeness riducono il legame negativo tra le richieste del lavoro (cognitive e fisiche) e la mindfulness.

Metodo. Un campione di 210 lavoratori italiani ha completato un questionario volto ad indagare le variabili oggetto dello studio.

Risultati. L'analisi della regressione gerarchica evidenzia la relazione negativa tra le richieste cognitive e la mindfulness. Questo legame si riduce in presenza di più elevati livelli di "compatibilità" ambientale ovvero quando le caratteristiche fisiche percepite dell'ambiente di lavoro sono maggiormente compatibili con gli obiettivi che i lavoratori intendono raggiungere.

Limiti. Il campione esiguo, il disegno correlazionale, le misure self-report e l'approccio trasversale non consentono di trarre conclusioni certe sulla direzione delle relazioni studiate e di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. I risultati suggeriscono di prestare una maggiore attenzione alle proprietà fisiche degli ambienti di lavoro e di progettare ambienti "rigenerativi che tengano conto della "compatibilità" delle caratteristiche ambientali con gli obiettivi dei lavoratori allo scopo di favorire una maggiore attenzione all'esperienza presente.

Parole chiave: Proprietà ambientali, Mindfulness, Richieste cognitive

Spazi verdi & grigi: L'impatto degli interni abitativi e lavorativi sul benessere individuale e lavorativo

Simone Di Plinio^{1,2}, Elisa Menardo³, Daniela Cardone⁴, David Perpetuini⁴, Claudia Greco¹, Camilla Marossi³, Arcangelo Merla⁴, Margherita Brondino³, Margherita Pasini³, Sjoerd Ebisch^{1,2}

¹Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche (DNISC)

²Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Istituto di tecnologie avanzate biomediche (ITAB)

³Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienza Umane

⁴Università G D'Annunzio di Chieti-Pescara, Dipartimento di Ingegneria e Geologia

Introduzione. La relazione tra gli ambienti in cui viviamo e lavoriamo e il nostro benessere è un tema di crescente interesse. Molte ricerche suggeriscono che gli ambienti naturali, come parchi e spazi verdi, offrono evidenti benefici rispetto agli ambienti urbani. Questi effetti possono influenzare significativamente la salute mentale, modulando l'umore e i livelli di stress, nonché i risultati lavorativi, aumentando la produttività e la soddisfazione sul lavoro.

Obiettivi. Applicare e validare una nuova metodologia basata sul machine-learning per valutare l'impatto degli ambienti nell'intorno abitativo e lavorativo sulla salute mentale e sulle caratteristiche lavorative di circa 600 dipendenti di vari settori in tutta Italia, tramite analisi dell'impatto differenziale delle categorie ambientali.

Metodo. Attraverso un'analisi innovativa delle immagini satellitari, sono stati estratti indicatori quantitativi della presenza di elementi verdi e urbani (e non solo) negli interni abitativi e lavorativi dei partecipanti. Tramite tecniche iterative di clustering ambientale, sono state create categorie (verde, grigio, ...) dalle immagini ambientali, fornendo un profilo dettagliato per ciascun partecipante. Sono state impiegate analisi multivariate per esplorare come le categorie ambientali influenzino stress, rigeneratività, e prestazioni lavorative.

Risultati. I risultati preliminari indicano che gli spazi verdi possono migliorare significativamente la salute e i livelli di stress, mentre gli ambienti urbani possono avere impatti negativi severi su di essi. Analisi più approfondite tramite AI sono in grado di identificare specifiche feature e organizzazioni ambientali favorevoli e sfavorevoli alla performance lavorativa.

Limiti. Studi longitudinali sono necessari per confermare le relazioni causali e valutare l'impatto a lungo termine dei risultati osservati.

Aspetti Innovativi. Questo studio fornisce strumenti e risultati che aiutano a comprendere il ruolo delle caratteristiche ambientali nella promozione del benessere mentale e dei risultati lavorativi positivi. Introduce anche metodologie per prevedere l'impatto delle categorie ambientali sul benessere dei dipendenti e sulle prestazioni organizzative, offrendo preziosi strumenti per la psicologia organizzativa.

Parole chiave: Ambienti verdi, Machine learning, Benessere

Incoraggiare pratiche sostenibili sul lavoro: nudges per migliorare i comportamenti di risparmio energetico in un'azienda sportiva

Giulia De Paolis¹, Lorenza Tiberio¹, Giuseppe Carrus¹, Amelia Mascioli², Federica Caffaro¹

¹Università di Roma Tre, Dipartimento di Scienze della Formazione

²Centro Sportivo M2-Movement, Contrada Selva 29 - 86010 Campodipietra (CB)

Introduzione. Con l'intensificarsi degli impatti del cambiamento climatico, l'importanza delle pratiche sostenibili diventa sempre più evidente, posizionando le organizzazioni in prima linea negli sforzi per ridurre le proprie emissioni e promuovere la decarbonizzazione.

Obiettivi. Questo progetto ha lo scopo di implementare i nudges all'interno delle organizzazioni per incoraggiare comportamenti di risparmio energetico (ESBs).

Metodo. È stato somministrato un questionario ai dipendenti di una società sportiva per identificare le loro percezioni e conoscenze sugli ESBs e, sulla base dei risultati ottenuti, sono stati condotti focus group per co-progettare i nudges con i lavoratori stessi. I nudges saranno implementati in azienda per un periodo di due mesi e l'efficacia sarà valutata tramite questionari pre e post-intervento.

Risultati. Il progetto, attualmente in corso, ha coinvolto 41 lavoratori. Il campione ha una marcata prevalenza femminile (70,7%) con un'età media di 39,4 anni (DS=11,6). Più della metà dei partecipanti ha indicato una conoscenza sulla sostenibilità "sufficiente" e "buona" (48,8% e 29,3%), associando il termine a concetti come "ambiente", "rispetto" e "benessere". I livelli di identità organizzativa e la percezione dei lavoratori riguardo l'impegno ecologico dell'azienda sono positivamente correlati e l'identità organizzativa ha mostrato un legame positivo con cinque dei dodici comportamenti pro-ambientali testati, come partecipare a iniziative pro-ambientali, ridurre l'uso del condizionamento e utilizzare carta riciclata.

Limiti. Il campione ridotto e l'analisi di un singolo caso di studio limita la generalizzabilità dei risultati. Inoltre, i comportamenti pro-ambientali sono auto-riferiti, il che comporta l'assenza di misure oggettive. Per migliorare la validità dei dati, sarebbe vantaggioso triangolare le informazioni ottenute con misure oggettive di comportamento.

Aspetti innovativi. L'implementazione dei nudges potrebbe rappresentare una strategia innovativa per stimolare e rafforzare quei comportamenti che non hanno mostrato un'associazione significativa, indirizzando le organizzazioni verso pratiche più sostenibili, ottimizzando i rapporti costo-beneficio.

Parole chiave: Nudging, Pro-environmental Behaviors, Green Workforce

Strategie di job redesign e conseguenze positive su benessere e performance

Proponente

Antonino Callea

Università Lumsa di Roma, Dipartimento di Scienze Umane

Discussant

Andrea Mancini

Università di Firenze, Dipartimento di Psicologia

La letteratura scientifica sui comportamenti proattivi ha messo in evidenza, negli ultimi anni, l'importanza delle strategie di job redesign, ossia modalità "self-initiated" di tipo cognitivo-comportamentale, messe in atto dai dipendenti per riprogettare l'approccio verso il proprio lavoro. All'interno delle strategie di job redesign, rientrano il job crafting (JC), che consiste nell'adattare il lavoro alle proprie capacità e bisogni, e il Playful Work Design (PWD), che consiste nell'approcciarsi alle attività lavorative con umorismo, divertimento e sfida con sé stessi. Gli studi precedenti suggeriscono che entrambe le strategie proattive di job redesign siano in grado di predire significativamente diversi tipi di performance. Tuttavia, vi sono alcune importanti domande di ricerca a cui sembra importante rispondere. Come i leader, le caratteristiche del lavoro e la personalità proattiva stimolano il JC e il PWD dei dipendenti? Quali sono le implicazioni dei comportamenti proattivi sul benessere individuale? In questo simposio risponderemo a queste domande attraverso cinque contributi realizzati in contesti differenti e con disegni di ricerca diversi.

La prima presentazione indaga, attraverso un disegno diary, gli effetti della leadership sulle performance, utilizzando il PWD come mediatore; i risultati suggeriscono che i dipendenti con transformational o ebullient leader raggiungono maggiori performance lavorative in quanto utilizzano il PWD. La seconda presentazione, sulla base del Job Characteristics Model, mette in evidenza il ruolo di mediatore dei comportamenti proattivi nella relazione tra caratteristiche del lavoro (feedback del compito, varietà di competenze e feedback sociali) e burnout, mettendo in luce alcuni predittori dei comportamenti proattivi a lavoro. La terza presentazione indaga la relazione tra proattività e performance; i risultati mostrano che la personalità proattiva facilita la messa in atto di comportamenti proattivi al lavoro (PWD e JC), i quali a loro volta portano ad un aumento delle performance individuali. La quarta presentazione indaga la relazione tra task e relational crafting del capo e del collaboratore ed i loro effetti sulle rispettive performance, mostrando che la capacità relazionale del capo influenza sia la propria performance, sia i livelli di crafting e di performance dei collaboratori. Infine, la quinta presentazione indaga, attraverso uno studio diary, indaga gli effetti del PWD sul flourishing, mettendo in luce il ruolo di mediatore delle emozioni positive e negative.

Il simposio risulta quindi rilevante per la psicologia del lavoro, andando a colmare il gap presente in letteratura relativi sia ai predittori, sia agli esiti dei comportamenti proattivi a lavoro. Infine, il seguente simposio mette in luce alcune importanti implicazioni pratiche per i manager. Innanzitutto, pur essendo tendenzialmente azioni bottom up, i comportamenti proattivi, il JC e il PWD possono essere promossi attraverso un'adeguata progettazione delle caratteristiche del lavoro, i tipi di leadership ed i comportamenti proattivi del capo. In secondo luogo, specifici workshop e corsi di formazione possono sostenere e favorire i comportamenti proattivi al lavoro. Infine, si evidenzia l'importanza di promuovere tali comportamenti considerando i vantaggi per i dipendenti e l'intera organizzazione in termini di benessere e performance.

Parole chiave: Comportamenti proattivi, Performance, Benessere lavorativo

CONTRIBUTI

Divertimento e Sfida sul lavoro: Come gli stili di Leadership positivi possono influenzare le Performance

Caracuzzo Emanuela¹, Breevaart Kimberley², Urbini Flavio¹, Callea Antonino¹, Bakker Arnold Bastiaan^{2,3}

¹*Lumsa University, Rome, Italy*

²*Erasmus University Rotterdam, Rotterdam, The Netherlands.*

³*University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa.*

Introduzione. Le organizzazioni sono chiamate a rispondere all'innovazione e ai bisogni dei propri dipendenti per raggiungere le performance richieste. Per questo motivo, gli stili di leadership positivi, quali ebullient leadership (attraverso cui un leader crea un ambiente di lavoro divertente) e transformational leadership (attraverso cui un leader fornisce ispirazione verso un cambiamento costante stimolando la motivazione), possono essere importanti per promuovere i comportamenti proattivi sul lavoro. Tra questi, il Playful Work Design (PWD) è un processo attraverso il quale i dipendenti creano in modo proattivo condizioni all'interno delle attività lavorative, favorendo il divertimento e la sfida con se stessi.

Obiettivi. Nel presente studio, integriamo le teorie della leadership con la teoria del Job Demands-Resources, per indagare gli effetti dell'ebullient e transformational leadership sul PWD e conseguentemente sulle performance. Il presente studio, pertanto, indaga il ruolo di mediatore del PWD per spiegare gli effetti positivi degli stili di leadership sulle performance.

Metodo. È stato utilizzato un metodo diary (5 giorni consecutivi), e per le finalità dello studio, sono state previste delle analisi dei dati "within-person level". La raccolta dati è stata effettuata attraverso la compilazione di un questionario online in lingua inglese (147 partecipanti; 689 osservazioni totali).

Risultati. I risultati dei modelli di equazioni strutturali hanno mostrato che l'ebullient e transformational leadership hanno un effetto significativo e positivo sul PWD, che a sua volta influenza positivamente le performance. Anche l'effetto indiretto risulta significativo, pertanto il PWD media gli effetti degli stili di leadership positivi sulle performance supportando le ipotesi.

Limiti. L'utilizzo di misure self-report potrebbero influenzare i livelli di PWD.

Aspetti innovativi. Il presente studio testa per la prima volta la relazione tra leadership e il PWD, suggerendo che i leader possono stimolare proattivamente i dipendenti a riprogettare le attività lavorative in modo piacevole, per ottenere maggiori livelli di performance.

Parole chiave: Leadership, Performance, Playful Work Design

Progettazione del Lavoro e Benessere: Il Ruolo dei Comportamenti Proattivi tra Caratteristiche del Lavoro e Burnout

Cataldo Giuliano Gemmano¹, Amelia Manuti¹, Maria Luisa Giancaspro¹

¹Università di Bari "Aldo Moro", Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione

Introduzione. Un'adeguata progettazione delle caratteristiche del lavoro è essenziale per supportare i lavoratori nell'affrontare le sfide dei contesti lavorativi contemporanei e promuoverne il benessere, proteggendoli dal rischio di burnout. Sebbene studi precedenti abbiano evidenziato una relazione significativa tra progettazione del lavoro e burnout, resta poco chiaro quali processi individuali possano essere attivati dalle caratteristiche del lavoro per diminuire i rischi al benessere. Per colmare tale gap, il presente studio propone il ruolo mediatore dei comportamenti proattivi nella relazione tra progettazione e burnout. Tale proposta si basa sul Job Characteristics Model che suggerisce che le caratteristiche del lavoro possono essere progettate per motivare l'agire degli individui, i quali di conseguenza avranno a disposizione maggiori risorse e strategie per contenere il rischio di burnout.

Obiettivi. Lo studio mira a indagare le relazioni dirette e indirette tra caratteristiche del lavoro (feedback del compito, varietà di competenze, feedback sociali e condizioni lavorative) e burnout attraverso la mediazione dei comportamenti proattivi orientati al miglioramento della prestazione lavorativa.

Metodo. I dati sono stati raccolti su 187 lavoratori (68% F; $M = 37.73$, $DS = 13.34$) e analizzati attraverso una path analysis.

Risultati. I risultati mostrano effetti indiretti significativi del feedback del compito, varietà di competenze e feedback sociali sul burnout attraverso la mediazione dei comportamenti proattivi. Inoltre, condizioni lavorative, feedback del compito e feedback sociali mostrano effetti diretti negativi sul burnout.

Limiti. La natura cross-section e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

Aspetti innovativi. Lo studio approfondisce alcune caratteristiche del lavoro in grado di promuovere comportamenti proattivi degli individui e contenere il burnout. I risultati rivelano alle organizzazioni l'importanza di progettare compiti, fornire feedback costruttivi, arricchire le competenze e migliorare le condizioni contestuali per creare un ambiente di lavoro che stimoli l'iniziativa personale e sia meno soggetto a fenomeni di burnout.

Parole chiave: Comportamenti proattivi; Caratteristiche del lavoro; Burnout

Proattivi e Performanti: gli effetti di Job Crafting e Playful Work Design sulla prestazione lavorativa

Andrea Caputo¹, Emanuela Caracuzzo², Flavio Urbini², Antonino Callea², Claudio Giovanni Cortese¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

²Dipartimento di Scienze Umane, LUMSA, Roma

Introduzione. Il Playful Work Design (PWD) è un costrutto che riguarda l'adozione di comportamenti che rendono l'attività lavorativa più "divertente" (Designing Fun) e introducono elementi di "competizione" con sé stessi e gli altri (Designing Competition). Studi recenti hanno evidenziato la differenza con il Job Crafting (JC), altro costrutto di proattività sul lavoro, e il legame positivo del PWD con i comportamenti proattivi e il Work Engagement, esplorandone gli effetti sulla performance.

Obiettivi. Questo studio esplora gli effetti della Proattività sulla Performance lavorativa, mediati da comportamenti di job redesign come i PWD e il JC.

Metodo. Sono stati coinvolti 160 partecipanti che lavorano in diverse organizzazioni: 53.8% di genere femminile e 46.2% di genere maschile; il 53.8% di età compresa tra 18 e 35 anni, il 46.2% tra 36 e 65 anni; il 65.6% lavora nel settore pubblico e il 33.1% in quello privato. La doppia mediazione è stata analizzata tramite PROCESS.

Risultati. Sia il PWD che il JC mediano totalmente la relazione positiva tra Proattività e Performance. Questi risultati suggeriscono che la personalità di per sé proattiva, votata al prendere iniziativa e identificare nuove strategie per arrivare all'obiettivo, facilita la messa in atto di comportamenti playful (favorendo sia un clima divertente che comportamenti auto-competitivi) e di job crafting, volti a ridisegnare alcuni aspetti del lavoro adattandoli al singolo, al fine di migliorare la performance lavorativa.

Limiti. Campione di convenienza, questionario self-report, analisi cross-sectional.

Aspetti innovativi. Lo studio suggerisce che l'adozione di comportamenti proattivi nel modificare gli aspetti lavorativi per adattarli meglio al singolo può essere una leva efficace per migliorare la performance lavorativa. Sia manager sia lavoratori possono beneficiare di interventi formativi volti a promuovere l'iniziativa personale per espandere le risorse personali e lavorative, così come adottare comportamenti "playful" sul lavoro.

Parole chiave: Playful Work Design, Job Crafting, Performance

Relazioni longitudinali tra relational e task crafting del capo e del dipendente ed effetti reciproci sui rispettivi indicatori di performance

Valentina Rosa¹, Guido Alessandri¹, Laura Borgogni¹

¹*Università di Roma, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Lavoratori, organizzazioni, mondo del lavoro cambiano e si ridefiniscono. Fare job crafting permette di adattare il lavoro alle proprie capacità e bisogni, impattando sulla performance. Tuttavia, nessuno studio ha esaminato task crafting e relational crafting del capo e del collaboratore, gli effetti reciproci, e quelli diretti e indiretti sulle rispettive performance.

Obiettivi. Questo studio esamina l'impatto reciproco di relational e task crafting del capo e l'impatto di questi sul relational e task crafting del collaboratore e le rispettive performance. L'ipotesi è che la capacità relazionale del capo ne influenzi la performance e funga da modellamento per il collaboratore, che fa più crafting e migliora la performance.

Metodo. Ad un campione di 36.650 collaboratori e 3.500 capi (41% donne, età media 43.51 anni) di una grande azienda di telecomunicazioni, sono state somministrate misure di task e relational crafting e raccolte le valutazioni della prestazione effettuate dai rispettivi superiori. Il modello di mediazione moderata è stato implementato tramite equazioni strutturali.

Risultati. Come ipotizzato, entrambe le forme di job crafting del capo predicono la sua prestazione e mostrano effetti positivi sulle analoghe forme di job crafting del collaboratore, e ne promuovono indirettamente la prestazione. In particolare, il relational crafting del capo, oltre ad impattare sulla propria performance, influenza task e relational crafting del dipendente e conseguentemente la performance di quest'ultimo.

Limiti. Relational e Task crafting self-report.

Aspetti innovativi. Specifiche tipologie di crafting del capo stimolano quelle del collaboratore ed impattano sulla performance di entrambi. Performance etero-valutata.

Parole chiave: Job Crafting; Performance; Leader-Follower

Benessere e Comportamenti proattivi di Job Redesign: gli effetti del Playful Work Design sulle emozioni al lavoro e flourishing

Francesco Bianchi¹, Giulia Cantonetti¹, Ferdinando Santarpia¹, Laura Borgogni¹, Chiara Consiglio¹

¹Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Il Playful Work Design (PWD) si riferisce al processo attraverso cui i lavoratori creano in modo proattivo condizioni all'interno delle attività lavorative che favoriscono divertimento e sfida senza modificare la progettazione del lavoro.

Studi recenti evidenziano l'impatto del PWD su esiti organizzativi come prestazione ed ingaggio, meno contributi emergono invece nell'analisi del ruolo che il PWD riveste in relazione alle emozioni al lavoro e al flourishing, ossia lo stato psicologico di appagamento in cui la persona attribuisce senso e significato alle attività.

Obiettivi. Questo studio diary esplora gli effetti del PWD sul Flourishing mediato dalle emozioni positive e negative.

Metodo. Sono stati coinvolti 83 partecipanti della stessa organizzazione: 42% donne e 58% uomini. Ai partecipanti è stato somministrato un questionario per cinque giorni consecutivi a fine giornata. Il PWD è stato misurato tramite la scala PWDQ, le emozioni tramite il PANAS-SF e il flourishing attraverso la Flourishing Scale. Tutte le dimensioni sono state analizzate a livello giornaliero e sono state condotte analisi di mediazione su modello multilevel tramite Mplus.

Risultati. Il PWD correla sia con il flourishing che con le emozioni positive. Inoltre, le emozioni positive mediano la relazione tra PWD e Flourishing a livello quotidiano. Questi risultati suggeriscono che le persone maggiormente orientate a integrare in maniera proattiva la dimensione del divertimento e sfida nel proprio ruolo sperimentano maggiormente emozioni positive nel corso della giornata, influenzando il senso di benessere individuale, lo scopo attribuito alle attività e le relazioni con gli altri.

Limiti. Campione di comodo, questionario self-report, numerosità delle osservazioni.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia l'importanza di implementare percorsi di formazione e sviluppo per incentivare i comportamenti di PWD e di sensibilizzare il management nel riconoscerli e valorizzarli per favorire il senso di realizzazione e appagamento dei lavoratori.

Parole chiave: Playful Work Design; Flourishing; Emozioni

Sostenibilità della carriera: definizione, strumenti di misura e risorse e strategie per promuoverla

Proponente

Gerardo Petruzzello¹, Angela Russo²

Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

Discussant

Diego Boerchi¹

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Dipartimento di Psicologia

Il concetto di sostenibilità della carriera sta assumendo una crescente importanza negli studi sullo sviluppo professionale. Il mondo del lavoro sta vivendo una rivoluzione, una nuova economia, che include cambiamenti tecnologici, demografici e ambientali (Fraccaroli et al., 2024). Queste complessità hanno trasformato profondamente le traiettorie di carriera, richiedendo un adattamento continuo da parte dei lavoratori, delle organizzazioni e di coloro che si occupano di promuovere la sostenibilità in ambito lavorativo. Nonostante la sua rilevanza, il concetto di sostenibilità della carriera è nelle prime fasi di sviluppo e la sua evoluzione costante.

Sulla base di queste premesse, questo simposio intende stimolare la discussione sulla definizione teorica di sostenibilità della carriera, sugli strumenti utili a rilevarla, e sui fattori personali e contestuali che ne influenzano lo sviluppo. Inoltre, il simposio si propone di offrire e discutere indicazioni utili su strategie, interventi e pratiche di gestione delle risorse umane per favorire la promozione della carriera sostenibile.

Cinque contributi stimoleranno la discussione a partire da questi elementi.

Il contributo di apertura offre due nuovi strumenti di misura che integrano alle più tradizionali caratteristiche della carriera sostenibile (felicità, salute e produttività; De Vos et al., 2020) anche l'impatto sociale, legato al fornire un contributo per migliorare le condizioni della società nel suo complesso (Russo et al., 2023). Inoltre, esplora la relazione della sostenibilità della carriera con diverse risorse personali e lavorative.

Il secondo contributo esplora la relazione tra protean career orientation e sostenibilità di carriera, analizzando il ruolo di mediazione del lifelong learning, dello sviluppo proattivo delle competenze e della perceived employability. Questo studio offre una prospettiva approfondita su come la capacità di mantenere una carriera sostenibile è supportata da un approccio proattivo.

Il terzo contributo illustra un progetto di promozione dell'occupabilità sostenibile. Questo intervento presenta una revisione della letteratura sul tema della promozione della sostenibilità sociale e dell'occupabilità sostenibile e lo sviluppo di un processo di assessment quali-quantitativo per la valutazione dell'occupabilità sostenibile tra le PMI. Vengono inoltre presentati i primi dati raccolti da piccole e medie imprese del settore manifatturiero italiano.

Il quarto contributo si concentra sull'apprendimento continuo all'interno dei processi di carriera sostenibile in un gruppo di lavoratori. Lo studio esamina il ruolo di mediatore dell'apprendimento continuo e il ruolo moderatore del career management organizzativo nella relazione tra career commitment, successo di carriera e performance lavorativa.

Il quinto contributo esplora l'influenza degli shock di carriera sulla sostenibilità di carriera e sulla progressione di carriera, in un gruppo di project manager. Lo studio approfondisce le traiettorie di evoluzione delle carriere esplorando le strategie adottate per mantenere e far progredire la propria posizione professionale.

Questi contributi offrono spunti per ulteriori indagini sulla natura di questo costrutto, oltre a indirizzare applicazioni pratiche per il potenziamento delle risorse individuali utili alle transizioni di lavoro e di carriera, e per la gestione delle risorse umane orientate alla sostenibilità di carriera.

Parole chiave: Carriera sostenibile; sostenibilità di carriera; risorse di carriera; proattività; apprendimento continuo, occupabilità sostenibile; career shocks

CONTRIBUTI

Misurare la carriera sostenibile: insights da una systematic scoping review e costruzione di due nuovi strumenti

Russo Angela¹, Moreno-Morilla Celia², Grobelny Jaroslaw³

¹Università di Catania, Dipartimento di Scienze della Formazione

²Department of Didáctica y Organización Educativa, University of Seville, Spain

³Department of Work and Organisational Psychology, Adam Mickiewicz University, Poznan, Poland

Introduzione. L'indagine sulla sostenibilità delle carriere è cruciale per affrontare le sfide degli scenari lavorativi contemporanei. Una carriera sostenibile è un processo dinamico di sviluppo professionale (Lawrence et al., 2015), che evolve nel tempo e in molteplici contesti sociali (De Vos et al., 2020), contribuendo al benessere sociale oltre che individuale (Rochat & Masdonati, 2019; Russo et al., 2023). La systematic scoping review di Russo et al. (manuscript in preparation) ha analizzato definizioni, modelli, misure e costrutti associati alla carriera sostenibile, evidenziando la necessità di sviluppare nuovi strumenti per catturarne la complessità.

Obiettivi. Questo contributo, basato su una systematic scoping review condotta seguendo la metodologia PRISMA e il framework SPIDER, intende presentare due nuovi strumenti per valutare la carriera sostenibile: la Sustainable Career Scale (SCS) per lavoratori e la Sustainable Career Orientation Scale (SCOS) per studenti universitari, considerando sia la dimensione individuale (happiness, health, productivity; De Vos, 2020) sia la dimensione collettiva (empowerment sociale; Russo et al., 2023).

Metodo. Gli studi hanno incluso la formulazione e la valutazione dell'adeguatezza degli items, l'analisi della struttura latente (EFA), la conferma della struttura fattoriale (CFA), la validità concorrente e discriminante, la validità predittiva e l'affidabilità.

Risultati. La SCS e la SCOS hanno mostrato buone proprietà psicometriche. La SCS ha rilevato relazioni significative con il work engagement, la significatività del lavoro, l'impiegabilità, il burnout, il lavoro decente, la soddisfazione lavorativa e il benessere. La SCOS ha mostrato relazioni significative con l'adattabilità di carriera, la soddisfazione accademica e il benessere.

Limiti. Gli strumenti self-report potrebbero non cogliere la complessità del costrutto di carriera sostenibile. La stabilità temporale è stata testata su un intervallo di 7 settimane; futuri studi potrebbero valutarne l'evoluzione nel tempo.

Aspetti innovativi. Gli strumenti sviluppati consentono a ricercatori e professionisti di valutare in modo affidabile e multidimensionale la sostenibilità delle carriere.

Parole chiave: Sostenibilità delle carriere; Scoping review; Sustainable Career Scale; Sustainable Career Orientation Scale

Il rapporto tra protean career orientation e sostenibilità di carriera: il ruolo mediatore del lifelong learning, dello sviluppo proattivo di competenze e della perceived employability

Gerardo Petruzzello¹, Clement Cabral², Georgia Thrasyvoulou³, Marco Giovanni Mariani¹, Nimmi P. M.⁴

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

²St. Pauls College, Kalamassery, India

³CIM- The Cyprus Business School, Cyprus

⁴Amrita school of Business, Amrita Vishwa Vidyapeetham, India.

Introduzione. Il mercato del lavoro subisce continue e rapide evoluzioni economiche, tecnologiche e sociali, le quali richiedono di proteggere e promuovere maggiormente il benessere legato alla carriera. La sfida è dedicare sforzi individuali e organizzativi alla costruzione di una carriera sostenibile in scenari sempre più complessi, per esempio attraverso l'esplorazione dei fattori e dei meccanismi che ne sono alla base.

Obiettivi. Abbiamo condotto uno studio per esplorare i processi psicologici alla base della sostenibilità di carriera. In particolare, integrando la prospettiva teorica sulla responsabilità individuale e la proattività nello sviluppo di carriera con quella della carriera sostenibile, abbiamo indagato il rapporto tra protean career orientation e sostenibilità di carriera. Nello specifico, abbiamo esplorato due possibili processi di mediazione in questa relazione, ipotizzando una relazione della protean career orientation con il lifelong learning e lo sviluppo proattivo delle competenze e che questi, parallelamente, influenzassero la perceived employability e infine la sostenibilità di carriera.

Metodo. Un campione di 294 lavoratori dell'industria alberghiera in Italia e Cipro ha compilato un questionario online con scale psicometriche per misurare la protean career orientation (Lo Presti et al., 2011), il lifelong learning (Kirby et al., 2010), lo sviluppo proattivo delle competenze (Ren & Chadee; 2017), la perceived employability (Caricati et al., 2016) e la sostenibilità di carriera (Chin et al., 2022).

Risultati. Abbiamo testato le relazioni ipotizzate con i modelli di equazioni strutturali, che hanno supportato le nostre ipotesi ed evidenziato i processi alla base della sostenibilità di carriera.

Limiti. Il disegno cross-sectional non permette inferenze sui rapporti causa-effetto nelle relazioni indagate. Inoltre, è raccomandato testare il modello anche in altre popolazioni.

Aspetti innovativi. Il nostro studio propone un'integrazione tra diversi approcci teorici allo studio dello sviluppo di carriera, favorendo al contempo una maggiore conoscenza sulla sostenibilità di carriera. Raccomanda inoltre strategie organizzative per supportare nei lavoratori la proattività e l'apprendimento continuo per affrontare le sfide attuali e future, e garantirsi una carriera sostenibile.

Parole chiave: Protean career orientation; Lifelong learning; Sviluppo proattivo delle competenze; Perceived Employability; Sostenibilità di carriera

Migliorare la sostenibilità sociale delle PMI promuovendo l'occupabilità sostenibile

Eleonora Picco¹, Federico Ceschel², Cristiano Ghiringhelli³, Lucia Marchegiani², Muriel Geroli⁴, Chiara Colagiaco⁵, Angela Pulvirenti⁴, Francesca Grosso⁵, Michela Marchiori², Massimo Miglioretti¹

¹Università degli Studi di Milano-Bicocca, Milano, Dipartimento di Psicologia

²Università degli Studi di Roma Tre, Roma, Dipartimento di Economia Aziendale

³Università degli Studi di Milano-Bicocca, Milano, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione

⁴Federazione delle associazioni scientifiche e tecniche, FAST

⁵Dipartimento di Medicina, Epidemiologia e Igiene del lavoro e Ambientale, Sezione Modelli organizzativi e sostenibilità, INAIL

Introduzione. Per le PMI, dare un senso alle iniziative di sostenibilità sociale nel quotidiano delle attività economiche è molto sfidante. La letteratura scientifica, d'altro canto, si è finora concentrata sulla dimensione esterna della sostenibilità sociale, mancando di un approccio olistico al tema. Pertanto, risulta fondamentale comprendere come l'approccio dell'occupabilità sostenibile possa facilitare l'individuazione delle condizioni abilitanti e degli strumenti di promozione della sostenibilità sociale interna.

Obiettivi. Sviluppare strumenti partecipativi di assessment dell'occupabilità sostenibile tra le PMI, che permettano l'individuazione di strategie di miglioramento della sostenibilità sociale.

Metodo. 1) Revisione sistematica della letteratura scientifica manageriale sul tema della promozione della sostenibilità sociale e dell'occupabilità sostenibile. 2) Sviluppo di un processo di assessment quali-quantitativo per la valutazione dell'occupabilità sostenibile tra le PMI. 3) Sperimentazione del processo di assessment in un gruppo pilota di PMI italiane del settore manifatturiero.

Risultati. Oltre a presentare quanto emerso dalla revisione sistematica della letteratura, si presenterà l'applicazione dell'assessment quali-quantitativo in un primo gruppo di quattro medie imprese, triangolando poi i risultati emersi dall'analisi della letteratura, con quanto emerso nelle prime esperienze sul campo.

Limiti. L'assessment partecipativo mira a sviluppare processi sostenibili di lavoro che richiedono, da parte delle imprese, risorse e prospettive di lungo periodo.

Aspetti innovativi. Il progetto punta a favorire l'adozione di un approccio globale alla sostenibilità, che si fondi sull'analisi di quanto sono sostenibili i processi di lavoro dell'impresa.

Parole chiave: Occupabilità sostenibile; assessment; ricerca collaborativa; PMI

L'Apprendimento Continuo come Chiave per la Sostenibilità di Carriera: un modello di mediazione moderata

Cataldo Giuliano Gemmano¹, Maria Luisa Giancaspro¹, Amelia Manuti¹

¹ *Università di Bari "Aldo Moro", Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione*

Introduzione. Le trasformazioni del mondo del lavoro contemporaneo comportano sfide e opportunità per la carriera degli individui, i quali diventano diretti responsabili del proprio percorso lavorativo e affrontano la necessità di sviluppare le proprie competenze attraverso l'apprendimento continuo. In questo scenario, il framework della sostenibilità di carriera evidenzia l'importanza dell'interazione tra il ruolo attivo dell'individuo e il ruolo supportivo del contesto organizzativo nel raggiungere esiti di carriera sostenibile. Sebbene studi precedenti abbiano mostrato la rilevanza del career commitment su esiti sostenibili, non è chiaro quali meccanismi e quali condizioni contestuali agevolino tale relazione. Lo studio propone che il career commitment possa motivare processi di apprendimento che contribuiscono a raggiungere il successo di carriera e a migliorare la performance. Inoltre, tale impegno individuale verso la sostenibilità di carriera può essere supportato dall'organizzazione attraverso pratiche e politiche di career management.

Obiettivi. Lo studio mira a indagare il ruolo mediatore dell'apprendimento continuo e il ruolo moderatore del career management organizzativo nella relazione del career commitment con il successo di carriera e la performance lavorativa.

Metodo. I dati sono stati raccolti su 203 lavoratori (55% F; Metà=40.72, DS=12.30) attraverso scale relative a: apprendimento continuo (Watanabe et al., 2011), career management organizzativo (Sturges et al., 2002), career commitment (Blau, 1985), successo di carriera (Rothwell & Arnold, 2007) e performance (Griffin et al., 2007). Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di path analysis.

Risultati. I risultati mostrano effetti indiretti significativi del career commitment sul successo di carriera e sulla performance individuale attraverso la mediazione dell'apprendimento continuo. Inoltre, il career management modera la relazione tra career commitment e apprendimento continuo, per cui i suddetti effetti indiretti risultano più forti all'aumentare dei livelli del moderatore.

Limiti. La natura cross-section, il campione non rappresentativo e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

Aspetti innovativi. Lo studio identifica il ruolo chiave dell'apprendimento continuo nella relazione tra career commitment ed esiti sostenibili. Le implicazioni pratiche dello studio suggeriscono strategie individuali e organizzative per indirizzare l'apprendimento formale e informale verso la sostenibilità di carriera.

Parole chiave: Apprendimento continuo; Career management; Career commitment; Successo di carriera

Dalle Sfide alla Sostenibilità: Uno studio qualitativo sulla Progressione di Carriera dei Project Managers

Assunta De Rosa^{1,2}, Jos Akkermans², Svetlana Khapova², Alessandro Lo Presti¹

¹*Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

²*Vrije Universiteit Amsterdam*

Introduzione. La ricerca ha sottolineato che le carriere stanno diventando sempre più complesse e flessibili e che il mondo del lavoro in evoluzione pone nuove sfide per il successo e la sostenibilità della carriera. La carriera dei project manager rappresenta un ambito di crescente interesse, caratterizzato da dinamiche complesse e sfide uniche. La progressione e la sostenibilità della carriera di questi professionisti dipendono da una varietà di fattori, sia personali che organizzativi. Con l'evoluzione delle metodologie di project management e l'aumento della domanda di competenze specializzate, comprendere le esperienze dei project manager e le loro strategie di sviluppo professionale diventa cruciale.

Obiettivi. Uno studio qualitativo è stato condotto per esplorare come i project manager percepiscono l'influenza degli shock di carriera sulla loro sostenibilità (produttività, salute e felicità) e progressione di carriera. Inoltre, sono state approfondite le dinamiche delle carriere esplorando le traiettorie e le strategie adottate per mantenere e far progredire la propria posizione professionale nel lungo termine.

Metodo. Sono state condotte interviste semi-strutturate e retrospettive online con project manager, con una durata media di 60-90 minuti.

Risultati. I risultati hanno evidenziato che la maturità professionale, la formazione e il successo dei progetti gestiti permettono ai project manager di acquisire maggiori responsabilità nel tempo, costruendosi un'immagine positiva e affidabile. Inoltre, aspetti come salute, produttività e felicità cambiano nel corso del tempo e devono essere gestiti attentamente per mantenere un equilibrio sostenibile. Stabilire confini tra lavoro e vita privata, ridurre il carico di lavoro e dedicare più tempo a sé stessi sono strategie fondamentali per la sostenibilità della carriera dei project manager. L'analisi degli shock di carriera ha rivelato come eventi significativi possano influenzare sia la progressione che la sostenibilità della carriera. Eventi come diventare project manager o la nascita di un figlio sono stati percepiti come momenti che hanno contribuito al successo professionale, mentre eventi come rotture di rapporti personali, licenziamenti o problemi di salute ed economici hanno rappresentato sfide che hanno richiesto l'adozione di strategie emotive, cognitive e comportamentali per ripristinare l'equilibrio personale e professionale.

Limiti. La numerosità del campione e la mancanza di dati quantitativi.

Aspetti innovativi. Lo studio offre una prospettiva innovativa sulla carriera dei project manager, sottolineando l'importanza di bilanciare la crescita professionale con la sostenibilità del benessere personale. Fornisce nuove intuizioni sulle strategie individuali e organizzative necessarie per affrontare le sfide del mondo del lavoro contemporaneo.

Parole chiave: Sostenibilità; progressione; project management; shock di carriera; qualitativo

Quali sfide per i giovani ricercatori nel contesto odierno della psicologia per le organizzazioni? Temi e tecniche del gruppo tematico E-CARE

Proponente

Amalia De Leo¹, Andrea Caputo²

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia*

²*Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

Discussant

Marco De Angelis¹

Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

Il presente simposio ha l'obiettivo di offrire una panoramica dei contributi dei giovani ricercatori del gruppo E-CARE dell'Associazione Italiana di Psicologia alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Il contesto odierno è caratterizzato da profondi cambiamenti che stanno trasformando i luoghi di lavoro e le organizzazioni. Queste trasformazioni richiedono agli studiosi di riflettere sia sulle tematiche tradizionali della psicologia delle organizzazioni sia di esplorare nuovi strumenti, teorie e pratiche al fine di sostenere i lavoratori ad affrontare le sfide connesse al mondo del lavoro. Una delle tematiche classiche maggiormente affrontate dagli studiosi riguarda il welfare aziendale. Quando si va oltre una mera definizione contrattuale o una semplice considerazione delle agevolazioni fiscali, il concetto di welfare aziendale assume un ruolo cruciale all'interno di un ampio processo di trasformazione. Nel contesto odierno i tradizionali paradigmi economici e imprenditoriali sono profondamente rivalutati, dando spazio a un sistema in cui le dimensioni relazionali e sociali assumono un ruolo sempre più centrale. Il welfare aziendale, pertanto, non è solo un insieme di vantaggi o servizi forniti ai dipendenti, ma rappresenta un pilastro fondamentale per promuovere il benessere individuale e collettivo, contribuendo così a creare un ambiente lavorativo più inclusivo, equo e orientato al sostegno reciproco. Questa visione del welfare può essere integrata con un supporto al sostegno dei comportamenti proattivi sul lavoro come il playful work design. Il legame tra atteggiamenti proattivi al lavoro e le implicazioni non sono solamente positive ma mostrano anche risvolti potenzialmente negativi come i comportamenti controproduttivi al lavoro dovuti ad un eccessivo engagement al lavoro.

Queste trasformazioni profonde richiedono, di conseguenza, un riesame delle forme tradizionali di leadership. La leadership classica, fondata su gerarchie rigide, viene sempre più sostituita da modelli più empatici e inclusivi, come la leadership compassionevole, che può essere valutata attraverso specifici strumenti di misurazione. Tuttavia, emergono sfide significative per le donne che aspirano a ruoli apicali nelle organizzazioni. Nonostante i progressi compiuti, molte donne si scontrano ancora con ostacoli significativi nel raggiungere e mantenere posizioni di leadership, affrontando disparità di opportunità rispetto ai colleghi maschi, alimentando così il persistere del "soffitto di cristallo". In aggiunta, le organizzazioni dovrebbero considerare la possibilità di coinvolgere persone, comunità e stakeholder nella co-costruzione della conoscenza. Metodologie innovative come il concept-mapping, applicate alla psicologia delle organizzazioni, offrono l'opportunità di promuovere un senso di appartenenza e coesione tra i dipendenti, andando oltre le sole responsabilità lavorative quotidiane. I giovani ricercatori sono chiamati a fornire risposte innovative a tali sfide, immaginando nuovi strumenti e metodologie. La struttura del simposio comunica l'intenzione del gruppo tematico E-CARE e dei ricercatori del suo network di volgere lo sguardo al futuro della ricerca sempre con un'ottica applicativa, proponendo tematiche e approcci di interesse per i practitioner. I contributi presentati si concentreranno su una varietà di metodologie, includendo metodi qualitativi, quantitativi

e misti, con un particolare focus su approcci innovativi. Saranno utilizzati diversi strumenti di ricerca, tra cui il photovoice, le interviste e i questionari. Il simposio si chiuderà con una discussione aperta sulle tematiche presentate.

Parole chiave: cambiamento organizzativo; leadership; nuove metodologie

CONTRIBUTI

Oltre i confini del welfare aziendale: come un processo di ricerca partecipata può contribuire alla connessione tra identità organizzativa, valori e processi

Diletta Gazzaroli¹, Carlotta Morozzi¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Quando non ci si limita ad una definizione contrattuale o alla sua convenienza fiscale, il welfare aziendale si posiziona all'interno di un processo di trasformazione complessiva in un periodo storico in cui i precedenti paradigmi economici e imprenditoriali sono messi in discussione, in favore di un sistema in cui gli aspetti relazionali e sociali possano trovare maggiore spazio.

Obiettivi. La proposta di ricerca ha avuto la finalità di supportare Consulgroup nell'identificare i nodi cruciali per poter rafforzare il modello di welfare già esistente in relazione all'identità e valori organizzativi rendendolo uno strumento per rinnovare e rafforzare il dialogo tra organizzazione e persone.

Metodo. Coerentemente con l'approccio psicosociologico, la ricerca ha previsto il coinvolgimento di figure apicali, figure di middle management e operative. La proposta di lavoro si è fondata sulla partecipazione attiva dei soggetti coinvolti attraverso interviste, focus-group e photovoice. Le analisi sono state condotte carta-matita, combinando un processo di categorizzazione top-down e bottom-up. Tutti i dati sono stati socializzati, discussi e validati con gli attori organizzativi.

Risultati. Dall'analisi dei dati è emerso come il welfare possa costituire uno strumento organizzativo per identificare e ripensare criticità e aree di sviluppo in riferimento alla condivisione e risignificazione della vision aziendale, ai processi di comunicazione, alla gestione delle dinamiche inter/intra reparti, allo stile di governance dei responsabili.

Limiti. Non è stato possibile garantire la costante presenza di tutti i lavoratori coinvolti nel progetto durante le varie fasi di raccolta dati e validazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Promuovere uno sguardo sul welfare organizzativo come strumento di connessione e costruzione di significati condivisi; utilizzo del photovoice come strumento per facilitare una comunicazione proiettiva ed emotiva tra i vari attori organizzativi.

Parole chiave: welfare; welfare organizzativo; processi partecipati

Il “dark side” del Playful Work Design: Il ruolo del Work Engagement e gli effetti sui comportamenti controproduttivi

Emanuela Caracuzzo¹, Andrea Caputo², Antonino Callea¹, Claudio Giovanni Cortese²

¹LUMSA, Roma, Dipartimento di Scienze Umane

²Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Il Playful Work Design (PWD) è un costrutto che riguarda la messa in atto di comportamenti proattivi sul lavoro indirizzati a rendere l'attività lavorativa “divertente” (Designing Fun) o “competitiva” con sé stessi e gli altri (Designing Competition). Recenti studi (e.g., Caracuzzo et al., 2024) hanno messo in evidenza il legame positivo tra il PWD e il Work Engagement, che media i suoi effetti sulla performance e i comportamenti di cittadinanza organizzativa.

Obiettivi. Questo studio esplora la relazione tra i PWD e i comportamenti controproduttivi sul lavoro, che possono essere rivolti contro l'organizzazione o contro le persone (Barbaranelli et al., 2014).

Metodo. Sono stati coinvolti 141 partecipanti che lavorano in diverse organizzazioni: 58.6% di genere femminile e 41.4% di genere maschile, età media 34.7 anni (SD = 12.3); il 22.7% lavora nel settore pubblico; il 59.6% in quello privato e il 17.7% svolge una professione autonoma. Sono state effettuate analisi di equazione strutturale.

Risultati. La componente Designing Competition mostra effetti positivi sui comportamenti controproduttivi sia verso l'organizzazione sia verso le persone, mediati dalla dimensione Vigore del Work Engagement. Questi risultati suggeriscono che mostrare un atteggiamento molto competitivo e allo stesso tempo investire alti livelli di energia sul lavoro potrebbe portare ad esprimere comportamenti dannosi verso gli altri, ovvero un investimento eccessivo di energia che sfocia in esiti indesiderati.

Limiti. Campione di comodo e numerosità ridotta, questionario self-report.

Aspetti innovativi. Il PWD è stato finora studiato come un costrutto positivo e nei suoi effetti positivi sul lavoro. Questo contributo vuole suggerire un'altra chiave di lettura nello studio del fenomeno, considerando eventuali effetti indesiderati di comportamenti seppur positivi per definizione, ma che vanno regolati al fine di portare beneficio a sé e agli altri. Studi futuri potranno utilizzare questa lente e un campione efficacemente ampio per studiare questi effetti più nel dettaglio.

Parole chiave: playful work design; comportamenti controproduttivi; proattività al lavoro

Misurare la compassion sul posto di lavoro: Introduzione al Compassion at Work – Leadership Behavior Inventory (CAW-LBI)

Martina Pansini¹, Ilaria Buonomo¹, Paula Benevene¹

¹LUMSA, Roma, Dipartimento di Scienze Umane

Introduzione. Il presente lavoro introduce lo sviluppo e la validazione di una nuova scala a 9 item per misurare i comportamenti di Leadership Compassionevole, un approccio alla guida organizzativa che enfatizza la sensibilità alle sofferenze altrui, promuovendo un ambiente di sostegno e comprensione reciproca.

Obiettivi. La ricerca mira a esplorare le proprietà psicometriche della nuova scala Compassion at Work-Leadership Behavior Inventory (CAW-LBI), basata sulla concezione di compassione nel contesto lavorativo, che riconosce la compassione come un processo comprendente tre dimensioni, quali: il riconoscimento cognitivo della sofferenza altrui, la condivisione e la partecipazione emotiva a tale sofferenza e l'azione mirata ad alleviare la sofferenza altrui.

Metodo. A seguito di una prima fase qualitativa di sviluppo degli item, la ricerca condotta su un campione di 324 lavoratori italiani (54,8% del campione di genere femminile, età media= 34.5, deviazione standard= 10.0) appartenenti a svariati contesti organizzativi, mirava ad esplorare la struttura fattoriale e le proprietà psicometriche della nuova scala.

Risultati. L'analisi fattoriale esplorativa (EFA) e confermativa (CFA) ha confermato la struttura tridimensionale della CAW-LBI, con elevata coerenza interna ($\alpha=.94$) e robusta validità convergente e discriminante. La scala cattura efficacemente le percezioni dei lavoratori sulla leadership compassionevole, fornendo una prospettiva affidabile per valutare le dinamiche organizzative.

Limiti. I limiti dello studio includono la focalizzazione su un campione italiano.

Aspetti innovativi. La CAW-LBI offre un contributo significativo alla valutazione delle dinamiche di leadership compassionevole, promuovendo la creazione di un clima lavorativo caratterizzato da empatia e solidarietà.

Parole chiave: compassion a lavoro; leadership compassionevole; validazione scala

Soffitti e scogliere di cristallo: sfide e risorse per le donne leader

Elisa Carletti¹, Amalia De Leo¹, Caterina Gozzoli¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Nonostante il crescente numero di donne che infrangono il “soffitto di cristallo” e raggiungono posizioni apicali nelle organizzazioni, studi recenti suggeriscono che la loro permanenza ai vertici è messa a rischio da nuove forme di difficoltà. In media, per ogni donna a livello direttivo che viene promossa, due scelgono di lasciare la loro azienda per cercare migliori opportunità, ridurre o abbandonare il proprio lavoro. Rispetto alla loro controparte maschile, le donne leader sembrano incontrare un maggior numero di sfide, tra cui l'assegnazione a posizioni impossibili dopo il fallimento di altri, scarso supporto da parte dei colleghi, maggiore scrutinio, pressioni irrealistiche, un equilibrio precario tra lavoro e vita privata, o l'esclusione da reti informali, aspetti connessi alla cosiddetta “scogliera di cristallo”, il fenomeno per cui, in periodi di crisi, è più probabile che venga scelta una donna in un ruolo dirigenziale.

Obiettivi. Lo studio indaga tale fenomeno con l'obiettivo di esplorare le esperienze delle donne leader, le sfide che affrontano e le strategie che utilizzano per superarle, al fine di individuare meccanismi e dispositivi di supporto organizzativo utili a creare un ambiente più inclusivo e favorire la realizzazione del proprio potenziale.

Metodo. L'indagine si configura come analisi qualitativa e prevede l'utilizzo di interviste fenomenologiche semi-strutturate rivolte ad un campione di 10/15 donne che ricoprano o abbiano ricoperto ruoli dirigenziali.

Risultati. I risultati preliminari evidenziano il ruolo di mentori e coach, supporto dei pari, relazioni lavorative positive, e valore intrinseco del lavoro svolto come elementi di supporto.

Limiti. Potenziale limite dell'indagine è la scelta di focalizzarsi sulle condizioni di contesto organizzativo, lasciando fuori fattori esterni quali le condizioni socioeconomiche e familiari.

Aspetti innovativi. Lo studio va oltre la sola descrizione del fenomeno per proporre soluzioni concrete a una questione di disparità che porta con sé implicazioni sia economiche che sociopsicologiche.

Parole chiave: leadership femminile; disparità di genere; soffitto e scogliera di cristallo

Il concept mapping come metodo partecipativo per attivare persone, comunità e organizzazioni

Francesco Tommasi¹, Carlo Pistoni², Anna Maria Meneghini¹, Federica de Cordova¹

¹*Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

²*CERISVICO, Centro di Ricerca sullo Sviluppo di comunità e la convivenza organizzativa, Università Cattolica del Sacro Cuore, Brescia*

Introduzione. La psicologia applicata rappresenta il desiderio di molti studiosi e professionisti di connettere idee e realtà, ricerca e pratica. Soddisfare questo desiderio può tuttavia presentare alcune difficoltà riconducibili alla possibilità di connettere metodi e risultati di ricerca con i destinatari degli stessi. La letteratura presenta una serie di proposte a riguardo, che vanno dai discorsi sugli orientamenti metodologici (ad esempio, approcci quantitativi vs qualitativi) alle prospettive critiche sulla scienza e sulla pratica in psicologia (ad esempio, critici sull'uso improprio del termine "applicato").

Obiettivi. Il contributo affronta questo dibattito presentando il metodo del concept mapping seguendo le indicazioni della psicologia di comunità per attivare persone, comunità e organizzazioni e co-costruire conoscenza in psicologia, immaginando possibili interventi applicativi.

Metodo. Dopo aver presentato il metodo del concept mapping, il contributo propone una serie di esempi riportando i risultati delle varie fasi di un progetto di attivazione delle organizzazioni di volontariato veronesi.

Risultati. La presentazione discuterà il contributo del concept mapping enfatizzando il valore degli approcci partecipativi in psicologia.

Limiti. Il contributo è di natura metodologica e i limiti che andrà a presentare si riferiscono alla metodologia stessa.

Aspetti innovativi. Infine, il contributo arricchisce il dibattito sulla psicologia applicata richiamando riflessioni e metodologie della psicologia di comunità.

Parole chiave: concept mapping; psicologia applicata; psicologia di comunità

Lavoro ibrido e da remoto nel contesto privato: tra stress, benessere, costruzione dell'identità e identificazione organizzativa

Proponente

Chiara Consiglio¹, Massimo Miglioretti²

¹*Università di Roma Sapienza, Dipartimento di Psicologia*

²*Università di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia*

Discussant

¹*Salvatore Zappalà*

Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

Il contesto pandemico ha lasciato in eredità diverse nuove modalità di lavoro, generalmente mediate dall'uso della tecnologia, che permettono alle persone di alternare il lavoro in azienda con quello da lavoro da remoto. Gli effetti positivi e negativi di tali nuove modalità di lavoro, in generale chiamate lavoro ibrido, sia sul lavoratore sia sui contesti di lavoro e sui processi produttivi sono oggi molto discussi e particolarmente attuali, dal momento che molte organizzazioni pubbliche e private hanno deciso di mantenere questa modalità di lavoro.

Il lavoro da remoto se da un lato offre maggiore flessibilità e discrezionalità ai lavoratori, dall'altro può generare nuove richieste lavorative e, assottigliando i confini vita privata- vita lavorativa, rendere più complessi i processi di recupero dallo stress e di gestione delle proprie risorse energetiche. Inoltre, questa modalità di lavoro impatta sulla relazione con il lavoro stesso e con il contesto organizzativo, modificando i processi di costruzione dell'identità e di identificazione organizzativa.

Questo simposio mira ad approfondire questi due aspetti, da un lato, quanto lavoro da remoto e lavoro ibrido possano generare benessere o malessere nei lavoratori, analizzandone alcune determinanti, e dall'altro quanto queste nuove modalità di lavoro contribuiscano a creare nuovi processi identitari nel lavoratore e quindi anche nuovi processi di identificazione con l'azienda a loro volta influenzanti poi la percezione di benessere del lavoratore.

Il primo e il secondo contributo presentano rispettivamente una revisione sistematica della letteratura focalizzata sui fattori che favoriscono o ostacolano il detachment dei lavoratori da remoto e uno studio di diario su come le domande tecnologiche possano avere degli effetti positivi e negativi sul benessere e sulla gestione proattiva delle risorse energetiche di tali lavoratori.

Il terzo e il quarto contributo sono uno studio di diario e uno studio qualitativo condotto tramite interviste semi-strutturate, che mettono in luce come, il lavoro ibrido influenzi la costruzione dell'identità del lavoratore e l'identificazione con la propria organizzazione. Gli studi pongono le basi per comprendere come nella gestione del personale, alcune attenzioni specifiche possano diventare rilevanti per il benessere del lavoratore in contesti di lavoro ibrido.

Le quattro presentazioni sono accomunate dal far riferimento a dipendenti di organizzazioni private e tale aspetto verrà tenuto in considerazione nella discussione dei lavori presentati, anche al fine di capire se contesto privato o pubblico (a cui sarà dedicato un secondo simposio collegato al presente) abbiano delle peculiarità per quanto riguarda la realizzazione del lavoro da remoto e del lavoro ibrido.

Parole chiave: Lavoro ibrido, lavoro da remoto, benessere, recovery, identità e identificazione organizzativa, richieste tecnologiche

CONTRIBUTI

Fattori che facilitano e ostacolano il distacco psicologico dei telelavoratori: una revisione sistematica

Evie Michailidis¹, Riccardo Sartori¹, Francesco Tommasi¹, Mattia Zene¹, Andrea Ceschi¹, Ph.D.

¹*Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

Introduzione. Il distacco psicologico dal lavoro è fondamentale per il recupero dallo stress lavoro-correlato, il benessere e le prestazioni dei collaboratori. Tuttavia, solo recentemente l'attenzione si è concentrata sul distacco psicologico nel contesto del lavoro a distanza.

Obiettivi. Questo studio mira a esplorare i fattori che influenzano il distacco psicologico nei telelavoratori attraverso una revisione sistematica della letteratura esistente.

Metodo. La revisione ha incluso 20 studi che utilizzano metodi quantitativi e qualitativi, fornendo una panoramica completa sui facilitatori e gli ostacoli al distacco psicologico.

Risultati. I risultati preliminari evidenziano intuizioni significative sui fattori che facilitano e ostacolano il distacco psicologico, ma rivelano anche una notevole lacuna nella letteratura riguardante la comprensione dei processi alla base del distacco tra i telelavoratori. È necessaria una ricerca più avanzata per trarre conclusioni solide sui meccanismi del distacco psicologico nel lavoro a distanza.

Limiti. La revisione evidenzia la necessità di metodologie di ricerca più robuste per approfondire la comprensione del distacco psicologico nei contesti di telelavoro.

Aspetti innovativi. I risultati di questo studio sono rilevanti sia per la comunità accademica, contribuendo all'avanzamento teorico della ricerca sull'e-working, sia per i professionisti delle risorse umane, fornendo raccomandazioni basate su evidenze empiriche per facilitare il distacco psicologico e il recupero dallo stress lavoro-correlato.

Parole chiave: Telelavoro; Distacco psicologico; Recupero; Benessere; Prestazioni lavorative; Revisione sistematica

L'impatto delle richieste tecnologiche sul benessere e sul proactive vitality management: Uno studio diario sui lavoratori da remoto

Nicoletta Massa¹, Chiara Consiglio¹

¹ Università Sapienza di Roma, Dipartimento di Psicologia, Facoltà di Medicina & Psicologia

Introduzione. Nel contesto organizzativo attuale, la diffusione delle tecnologie ha consentito l'affermarsi del lavoro da remoto. La letteratura ha ampiamente esplorato gli effetti deleteri che le richieste tecnologiche hanno sul benessere e sulla proattività individuale, attribuendo un ruolo marginale ai potenziali risvolti positivi dell'interazione con la tecnologia.

Obiettivi. Integrando i modelli Challenge-Hindrance stressor model e il Job demands resources model, lo studio mira a distinguere le richieste tecnologiche in Hindrance e Challenge per esplorarne l'effetto distintivo sugli stati psicologici di benessere (esaurimento ed engagement) e sul proactive vitality management giornalieri.

Metodo. Lo studio diario è durato due settimane consecutive (per un totale di 10 giorni lavorativi) e ha coinvolto un campione di 99 lavoratori da remoto (44.6% F; 55.4% M), per un totale di 779 osservazioni. Il modello è stato testato attraverso l'analisi multilivello.

Risultati. Gli indici ICC confermano l'appropriatezza dell'analisi multilivello e le scale presentano complessivamente una buona affidabilità. I risultati evidenziano una mediazione parziale sia per le techno-hindrance demands che per le techno-challenge demands sul proactive vitality management attraverso l'esaurimento e il work engagement giornalieri.

Limiti. La grandezza del campione e le misure self-report rilevate in un unico momento della giornata lavorativa. *Aspetti innovativi.* Lo studio contribuisce ad arricchire la letteratura sugli effetti differenziati che le techno-hindrance demands e le techno-challenge demands hanno su esiti di benessere e di gestione proattiva delle proprie energie fisiche e mentali a lavoro, che appaiono di particolare rilevanza per le implicazioni pratiche nella gestione del lavoro da remoto.

Parole chiave: Techno-stressors; benessere; proactive vitality management

Studio di diary nelle modalità miste di lavoro nel New Normal: quale impatto su identità e senso dei lavoratori?

Sara Petrilli¹⁻², Marianna Giunchi², Anne-Marie Vonthron², Silvio Carlo Ripamonti¹

¹ Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

² Université Paris Nanterre

Introduzione. La crisi causata dalla pandemia di Covid-19 ha portato a un cambiamento nelle organizzazioni e ha inaugurato un periodo storico diverso, noto come New Normal, ovvero un nuovo establishment (Corpuz, 2021). Tale cambiamento ha fatto sì che le organizzazioni ripensassero alle modalità di lavoro e questo ha toccato i processi identitari e di senso dei lavoratori (Mihalache & Volberda, 2021; Sadovy et al., 2021)

Obiettivi. Questo progetto di ricerca intende concentrarsi, in particolare, sui cambiamenti nelle modalità di lavoro (modalità ibrida) che le organizzazioni hanno dovuto pensare e adattare alle loro realtà nel New Normal, e sulle loro ripercussioni sull'identità, sui processi di creazione di significato sul lavoro e sul loro benessere in generale.

Metodo. 41 lavoratori (dai 25 ai 65 anni) in modalità mista di lavoro hanno compilato un questionario generale e un diary su 5 giorni lavorativi, per un totale di 205 questionari. Il questionario è composto da scale sull'identità, sul senso al lavoro, la stima, l'autoefficacia, l'intenzione di lasciare l'azienda, il clima lavorativo, il supporto superiore e le esperienze di recupero (Sonnentag & Fritz, 2007), cioè il modo in cui si sono sentiti rigenerati dopo una giornata di lavoro.

Sono state fatte analisi multilivello.

Risultati. I risultati preliminari indicano un cambiamento nella percezione di identità e di senso durante la settimana lavorativa e che identità e senso hanno una influenza sull'impegno al lavoro e sull'intenzione di lasciare l'azienda.

Limiti. Lo studio non permette di vedere degli effetti a lungo termine di identità e senso. In ricerca futura si potrebbe proporre il diary su un tempo più lungo e su più periodi dell'anno per vedere se c'è una evoluzione.

Aspetti innovativi/implicazioni pratiche. Le ricadute pratiche del progetto mirano a richiamare l'attenzione delle organizzazioni sui nuovi bisogni identitari delle persone che si confrontano con nuove modalità. Di fronte ai recenti fenomeni delle "Grandi dimissioni" è fondamentale che le organizzazioni e i datori di lavoro prestino attenzione ai bisogni dei propri dipendenti per trattenerli e garantire la sostenibilità delle organizzazioni.

Parole chiave: Diary study, Lavoro ibrido, identità professionale, senso al lavoro

L'influenza del lavoro ibrido su identità e identificazione organizzativa: analisi nel contesto post Covid-19 in neolaureati neoassunti

Emma Velati¹, Paola Gatti¹, Massimo Miglioretti¹

¹ *Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Il rapido sviluppo delle nuove tecnologie durante e in seguito alla pandemia da Covid-19 ha modificato il contesto lavorativo e l'esperienza di lavoro per la maggior parte delle persone.

Obiettivi. Questo studio analizza l'influenza di tali cambiamenti su identità e identificazione organizzativa. Si indaga come i neolaureati costruiscano la propria percezione del lavoro e la propria socializzazione organizzativa, anche tramite gli spazi fisici di lavoro.

Metodo. Lo studio qualitativo ha coinvolto undici aziende di medio-grandi dimensioni. Sono state condotte 27 interviste semi-strutturate. È stata effettuata un'analisi tematica (Braun & Clarke, 2006) tramite N-Vivo.

Risultati. Dall'analisi dei dati è emerso che, 1) a partire dal 2020 sembra esserci un cambiamento in termini di identità organizzativa per coloro che svolgono lavoro ibrido. 2) La formazione in presenza per i neoassunti è emersa come un fattore critico per favorire una forte identificazione organizzativa. 3) Il concetto di lavoro ibrido per i neolaureati risulta parte integrante del significato stesso del lavoro e influente sul grado di identificazione, 4) soprattutto per neolaureati nel settore IT, che tendono a percepire il lavoro come esclusivamente in full-remote.

Limiti. Il campione di aziende è risultato poco omogeneo per aree geografiche. Sarebbe inoltre interessante indagare in maniera più approfondita la differenza fra la gestione del lavoro ibrido in periodi post-pandemici differenti.

Aspetti innovativi. Questo studio ha evidenziato come sia necessario che le aziende trovino un compromesso tra le esigenze formative dei neoassunti e la loro richiesta di lavoro da remoto, rimanendo attrattive e preservando identità e identificazione. Durante una prima fase della raccolta dati sono emersi dei risultati, seppur preliminari, interessanti riguardanti gli spazi fisici di lavoro e la loro influenza sull'identità e sull'identificazione: la costruzione degli spazi in azienda sembra infatti influenzare l'identificazione organizzativa e la socializzazione. Per approfondire tale tematica e al fine di indagare l'odierna percezione del lavoro ibrido è in corso una seconda raccolta dati.

Parole chiave: Lavoro ibrido, Identità Organizzativa, Spazi di Lavoro

Comprendere le Dinamiche dei Consumi alimentari: Trend Emergenti e Futuri

Proponente

Greta Castellini^{1,2,3}

¹*Università Cattolica Del Sacro Cuore di Cremona-Piacenza, Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali*

²*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center*

³*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Facoltà di Psicologia*

Discussant

Marino Bonaiuto¹

¹*Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione*

In un panorama globale caratterizzato da sfide ambientali, economiche e sociali senza precedenti, comprendere le preferenze e i nuovi trend dei consumi ed in particolare quelli alimentari, si rivela un imperativo imprescindibile. La ricerca sui consumatori fornisce informazioni cruciali per adattare i processi produttivi e le strategie di marketing alle crescenti esigenze emergenti. Capire ciò che spinge i consumatori a compiere determinate scelte risulta vitale per sviluppare prodotti che non solo rispondano a tali richieste, ma che lo facciano in modo sostenibile e responsabile.

Inoltre, la ricerca sui consumi si dimostra fondamentale per promuovere un dialogo costruttivo tra scienza e società. Attraverso la condivisione dei risultati e delle best practice, siamo in grado di sensibilizzare i consumatori e orientarli verso comportamenti di consumo più responsabili. È essenziale che i cittadini-consumatori comprendano appieno il proprio ruolo chiave all'interno della filiera produttiva e nell'economia globale.

Affrontare queste tendenze richiede un approccio fondato su dati concreti e analisi approfondite. I contributi scientifici possono offrire una luce nuova sulle motivazioni e stati d'animo che guidano i comportamenti dei consumatori, fornendo così una comprensione più dettagliata e articolata di come e perché cambino le loro preferenze. Tali studi risultano fondamentali per anticipare i trend futuri e per assistere le aziende nello sviluppo di strategie proattive in grado di soddisfare le nuove esigenze dei consumatori.

In questo simposio, presenteremo e discuteremo iniziative di ricerca volte a sostenere un dialogo fruttuoso tra scienza e società e a dimostrare il valore della psicologia delle organizzazioni nell'interpretare le dinamiche di consumo attuali e future.

Parole chiave: Comportamenti di consumo; trend di consumo, preferenze dei consumatori

CONTRIBUTI

Il ruolo di Nutri-Score e NutrInform Battery nel guidare le scelte alimentari dei consumatori con esigenze nutrizionali specifiche

Greta Castellini^{1,2,3}, Michele Carruba⁴, Lorenzo Maria Donini⁵, Daniela Martini⁶, Guendalina Graffigna^{1,2,3}

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona-Piacenza, Faculty of Agriculture, Food and Environmental Sciences

²Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center

³Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Department of Psychology

⁴University of Milan, Center for Study and Research on Obesity, Department of Biomedical Technology and Translational Medicine

⁵Sapienza University, Rome, Department of Experimental Medicine

⁶Università degli Studi di Milano, Department of Food, Environmental and Nutritional Sciences (DeFENS)

Introduzione. Negli ultimi anni, il dibattito sull'efficacia delle etichette fronte pacco (FoPL) come Nutri-Score e NutrInform Battery ha guadagnato notevole attenzione. Questi sistemi di etichettatura mirano a fornire ai consumatori, ed in particolare a quelli con esigenze nutrizionali specifiche, informazioni sulla qualità nutrizionale dei prodotti alimentari, facilitando scelte alimentari più sane. Tuttavia, la domanda su quale di questi due sistemi sia più efficace rimane aperta.

Obiettivi. Questo studio si propone di confrontare l'efficacia delle etichette Nutri-Score e NutrInform Battery nell'aiutare i consumatori a scegliere prodotti alimentari con basso contenuto di sale e grassi saturi.

Metodo. Lo studio si configura come una ricerca quantitativa-sperimentale attraverso la somministrazione di un questionario CAWI ad un campione rappresentativo della popolazione italiana (N=1512). Ai soggetti sono stati presentati due scenari, in cui veniva chiesto di scegliere il prosciutto crudo più adatto per una persona con livelli non ottimali di pressione ed una pizza margherita per una persona con livelli non ottimali di colesterolo. Tali prodotti sono stati presentati con etichetta Nutri-Score, NutrInform Battery ed in blind.

Risultati. La NutrInform Battery si è rivelata più efficace del Nutri-Score nel guidare i partecipanti verso scelte alimentari più adatte alle diverse esigenze nutrizionali. Inoltre, la NutrInform Battery è stata considerata più affidabile (6.32 ± 1.81 vs. 5.54 ± 1.98 , $p = 0.000$), informativa (6.20 ± 1.49 vs. 5.23 ± 1.65 , $p = 0.000$) e utile (2.76 ± 0.80 vs. 2.56 ± 0.79 , $p = 0.000$). I partecipanti più giovani, quelli con una maggiore conoscenza nutrizionale e quelli meno inclini a decisioni intuitive hanno dimostrato una maggiore propensione a fare scelte alimentari corrette utilizzando la NutrInform Battery.

Limiti. Mancanza di dati osservati provenienti da contesti di vita reali

Aspetti innovativi. La possibilità di comprendere l'efficacia di queste etichette rispetto a bisogni nutrizionali specifici.

Parole chiave: Front-of-pack labeling; NutrInform Battery; Nutri-Score

La determinante di acquisto dei marchi green, gli effetti del green brand love e delle strategie di marketing connesse ai nuovi stili di consumo

Platania Silvia¹, Santisi Giuseppe¹

¹*Università degli studi di Catania-Dipartimento di Scienze della Formazione-Sezione di Psicologia*

Introduzione. L'epidemia di COVID-19 ha avuto un impatto significativo sui comportamenti di consumo e sugli stili di vita. Diversi studi nell'arco degli ultimi anni sono stati sviluppati per comprendere la direzione che stanno assumendo i nuovi stili di consumi. Tra questi, particolare attenzione vi è sul tema della sostenibilità e del comportamento etico dei consumatori. I consumatori sono sempre più sensibili alla sostenibilità e sono sempre più orientati verso prodotti, servizi e marchi più sostenibili che salvaguardano la salute e l'ambiente.

Obiettivi. Il "green consumer" è un tipo di consumatore che attribuisce valore ai propri consumi e alle proprie azioni di acquisto, in quanto riflette ed è consapevole delle conseguenze pubbliche del proprio comportamento e cerca di utilizzare questa riflessione per gestire al meglio il proprio potere d'acquisto e promuovere il cambiamento sociale. In tal senso, l'obiettivo del presente studio è di verificare l'effetto del green brand love nella determinante di acquisto dei marchi green attraverso lo stimolo prodotto da strategie di marketing efficaci.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 657 consumatori "green brand oriented" (Donne= 68.6%; Uomini=31.4%), ai quali è stato sottoposto un questionario comprendente le seguenti misure: Attitude Toward Green Campaign; Environmental Consciousness; Brand Love; Green Purchase Behaviour; Brand attachment. I dati sono stati analizzati tramite i modelli di equazioni strutturali ed è stata condotta una mediazione per verificare l'effetto indiretto del green brand love.

Risultati. I risultati hanno indicato gli effetti positivi e significativi di tutti i coefficienti. Inoltre, il green brand love ha mediato gli effetti della coscienza verso l'ambiente sulla fedeltà e sul comportamento d'acquisto green e quindi sull'intenzione di acquisto.

Limiti. Il presente studio è di tipo cross sectional; il campione è prevalentemente femminile.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura esistente nel campo del brand management.

Parole chiave: Green brand love; strategie di marketing; nuovi stili di consumo

Come promuovere scelte alimentari salutari? Uno studio di Consumer Neuroscience su Nudge visivi e olfattivi presso le vending machine universitarie

Chiara Casiraghi^{1,2}, Simone Chiarelli^{1,2}, Alessandro Fici^{1,2}, Giuseppina Gifuni^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2},
Alessandra Jacomuzzi³, Valeria Micheletto², Margherita Zito^{1,2}, Vincenzo Russo^{1,2}

¹ Università IULM, Milan, Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi"

² Università IULM, Milan, Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center

³ Università Ca' Foscari, Venezia, Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali

Introduzione. L'ambiente accademico è spesso luogo di interventi mirati alla promozione di scelte alimentari più salutari. In questo ambito il nudge è un approccio efficace per orientare le scelte (Thaler & Sunstein, 2008), nonostante la sua applicazione nei contesti di scelta alle vending-machine sia poco esplorata.

Obiettivi. Questo studio valuta l'efficacia di nudge visivi e olfattivi, presentati singolarmente e combinati, sulle scelte di snack degli studenti universitari.

Metodo. 88 studenti universitari sono stati esposti a diversi nudge mentre sceglievano uno snack da una replica di una vending-machine. Elettroencefalografia (EEG), conduttanza cutanea (GSR) ed eye-tracking, sono stati utilizzati per analizzare i correlati cognitivi, emotivi, ed attentivi degli interventi di nudge.

Risultati. A livello comportamentale, i nudge visivo e olfattivo – presi singolarmente – aumentano la selezione di snack più salutari, mentre la condizione combinata non risulta così efficace. L'Approach-Withdrawal Index (AWI) dell'EEG mostra minore orientamento cognitivo verso gli snack nella versione combinata.

Limiti. I limiti risiedono nell'ambiente controllato dello studio, che potrebbe non rispecchiare completamente le condizioni reali di una vending-machine, e nel numero limitato di nudge studiati (visivi e olfattivi).

Aspetti innovativi. Questo studio fornisce una visione dettagliata dei meccanismi cognitivi ed emotivi sottostanti agli interventi di nudge. Inoltre, si applica ad un contesto di scelte alimentati poco esplorato, ovvero quello delle vending-machine.

Conclusione. Lo studio evidenzia l'efficacia dei nudge visivi e olfattivi singolarmente nel promuovere scelte di snack più salutari, mentre la combinazione di questi può ridurne l'efficacia. Inoltre, esporre gli snack salutari all'altezza degli occhi può aumentarne visibilità e scelta. Quanto emerso da questo studio sarà implementato nella nostra università tramite una ricerca sul campo, per valutare l'efficacia di questo approccio in un ambiente realistico e contribuendo a promuovere comportamenti alimentari più sani tra gli studenti universitari così come in altri contesti organizzativi.

Parole chiave: Nudge, Multisensorialità, Scelte alimentari, Salute, Consumer Neuroscience

Abitudini e significati dell'alimentazione negli Over 75 per la co-creazione di alimenti formulati per specifiche esigenze degli anziani in salute

Michelle Calvete Labouz^{1,3}, Mariarosaria Savarese^{2,3}, Guendalina Graffigna^{1,3}, Margherita Dall'Asta¹, Roberta Dordoni¹, Gianluca Giuberti¹, Delia Giancane¹, Federica Meanti¹, Lorenzo Morelli¹

1 Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona-Piacenza, Faculty of Agriculture, Food and Environmental Sciences

2 Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Faculty of Psychology

3 Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center

Introduzione. L'8,5% della popolazione mondiale ha più di 65 anni, e raggiungerà il 17% entro il 2050 (He et al., 2016). Questo comporta rischi significativi per la salute. Mantenere una vita lunga e sana richiede la modifica degli stili di vita, soprattutto attraverso alimenti funzionali che compensino le carenze nutrizionali tipiche dell'età avanzata. Tuttavia, per gli anziani, questo cambiamento può essere complesso a causa dei mutamenti nella loro identità e abitudini alimentari. È quindi fondamentale comprendere i significati che essi attribuiscono all'alimentazione per aiutarli ad adottare nuovi stili di vita e creare proposte alimentari per loro.

Obiettivi. 1) comprendere l'esperienza alimentare degli anziani e i significati associati in relazione alla salute; 2) identificare leve e barriere per l'adozione di alimenti pensati per le esigenze degli anziani.

Metodo. Sono stati condotti tre focus group di due ore ciascuno con 26 anziani over 75.

Risultati. Gli anziani non percepiscono l'alimentazione come una strategia preventiva, in quanto la salute è solo assenza di malattia. Le emozioni legate all'alimentazione riguardano la nostalgia, il riscatto e la convivialità, sono influenzate dalle esperienze di vita. Le abitudini alimentari degli anziani permettono di suddividerli in tre categorie: 1) alimentazione come pausa della routine quotidiana, con basso coinvolgimento emotivo e preferenza per alimenti mediamente salutari e innovativi; 2) alimentazione come riconfigurazione identitaria, con predilezione per la qualità e i pasti fatti in casa, poca fiducia nell'innovazione, e rare indulgenze edoniche; 3) alimentazione come sostentamento di qualità, con preferenza per ricette semplici e salutari e apertura all'innovazione se rispondente a queste esigenze.

Limiti. Lo studio, qualitativo ed esplorativo, ha coinvolto anziani del nord Italia; i feedback devono essere esportati in un contesto geografico e culturale più ampio.

Aspetti innovativi. Lo studio getta le basi per comprendere significati, barriere e leve per l'accettazione di prodotti alimentari, definendo un primo passo verso la loro co-creazione.

Parole chiave: Alimentazione preventiva, Barriere alimentari, longevity, consumer-engagement

Nuovi orizzonti di ricerca sul workaholism: Dalla caratterizzazione del costrutto all'analisi dei micro-processi coinvolti

Proponente

Luca Menghini¹

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale

Discussant

Monica Molino¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Il workaholism è definibile come una forma disfunzionale di investimento sul lavoro caratterizzata da una tendenza a lavorare eccessivamente e compulsivamente, con gravi conseguenze per la salute e il benessere. Si tratta di una questione particolarmente rilevante e prevalente nei luoghi di lavoro moderni, sebbene la sua diffusa accettazione sociale all'interno di contesti sempre più competitivi rappresenti un ostacolo per le iniziative di ricerca e intervento volte a coglierne le cause e a prevenirne le conseguenze.

Mentre la letteratura ha portato negli ultimi anni ad una caratterizzazione sempre più puntuale del fenomeno e delle sue conseguenze nel lungo termine, meno noti risultano esserne i predittori, le possibili conseguenze nel breve-medio termine e i potenziali mediatori delle stesse. In particolare, sebbene recenti evidenze meta-analitiche mostrino relazioni piuttosto deboli con tratti di personalità e altri fattori disposizionali, sono ancora piuttosto pochi gli studi che cercano di investigare i fattori organizzativi e lavorativi che possono favorire o rafforzare i livelli di workaholism. Inoltre, la scarsa attenzione sui predittori e le conseguenze nel breve-medio termine può essere in parte spiegata dalla tendenza diffusa a concettualizzare il costrutto come una caratteristica individuale stabile che non presenta fluttuazioni nel tempo. Infine, un limite che caratterizza più generalmente la ricerca sul workaholism è rappresentato dall'uso prevalente di misure auto-riferite, con potenziali conseguenze in termini di bias (es. desiderabilità sociale) e altre forme di distorsione nei risultati prodotti finora. A partire da quest'ultimo aspetto e operando un progressivo zoom da una caratterizzazione generale del fenomeno all'indagine dei micro-processi implicati dallo stesso, il presente simposio propone una serie di contributi innovativi con l'obiettivo di superare questi limiti. Nel primo contributo, Greta Mazzetti e colleghe presentano uno studio multitratto-multimetodo che integra auto- (lavoratori) ed etero-valutazioni (partner) per caratterizzare in modo più attendibile il workaholism e le sue peculiarità rispetto ad una forma alternativa di investimento sul lavoro (work engagement). Dopo aver meglio caratterizzato il costrutto, il simposio prevede poi un secondo contributo di Lorenzo Avanzi e colleghi che, attraverso uno studio longitudinale, indaga una possibile conseguenza nel medio termine del workaholism, ovvero l'overcommitment, approfondendo la potenziale sequenzialità nella relazione tra workaholism, overcommitment e burnout e il ruolo della soddisfazione lavorativa. Il terzo contributo, presentato da Danila Molinaro e colleghi, entra ulteriormente nei dettagli delle possibili conseguenze del workaholism, questa volta a livello affettivo e con un focus sulle fluttuazioni giornaliere negli stati di workaholism, indagando anche il ruolo della durata del sonno, misurata oggettivamente tramite la tecnica dell'attigrafia. Le fluttuazioni giornaliere negli stati di workaholism sono approfondite anche dal quarto e ultimo contributo, presentato da Menghini e colleghi, che si concentra invece sui potenziali predittori a breve termine, con un particolare focus sui fattori sociali e organizzativi.

Il simposio si chiude infine con una discussione di Monica Molino intorno alle questioni emerse dai quattro contributi e con l'obiettivo di promuovere un dibattito critico intorno alle linee di ricerca emergenti nella letteratura sul workaholism e alle relative implicazioni pratiche.

Parole chiave: Workaholism, Dipendenza da lavoro, Caratterizzazione del costrutto, Fluttuazioni giornaliere, Micro-processi

CONTRIBUTI

Ma tu come mi vedi? Uno studio multitratto-multimetodo in merito a workaholism e work engagement

Greta Mazzetti¹, Giulia Paganin¹, Dina Guglielmi¹

¹Università di Bologna Alma Mater Studiorum

Introduzione. La ricerca empirica su forme opposte di hard working (i.e., work engagement e workaholism) ha spesso considerato un limite l'utilizzo esclusivo di misure self-report. La raccolta di dati etero-valutazione, non solo mediate il coinvolgimento di colleghi ma anche del partner, potrebbe potenzialmente superare questi problemi. Inoltre, l'applicazione di tale approccio consente di raccogliere informazioni affidabili riguardo al livello di accordo tra i soggetti coinvolti.

Obiettivi. Lo studio intende confrontare le percezioni dei lavoratori focali e dei partner riguardo al livello di workaholism e di engagement.

Metodo. Sono stati raccolti dati su 54 diadi composte da partecipanti (self-report) e i rispettivi partner - uno per partecipante. Il questionario compilato comprendeva le scale Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) e la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), per la valutazione del livello di workaholism e work engagement riportato dai partecipanti. I dati sono stati esplorati mediante metodo CTC(M-1), una specifica tipologia di disegno MTMM in cui il metodo self-report viene assunto come standard o riferimento.

Risultati. I risultati mostrano un buon livello di accordo tra i valutatori (i.e., lavoratori e partner) riguardo i livelli di engagement e workaholism. In linea con risultati precedenti, è stata rilevata una differenza relativa alla valutazione della dimensione cognitiva del workaholism (i.e., lavorare compulsivamente).

Limiti. La dimensione limitata del campione potrebbe aver ridotto il potere statistico delle nostre analisi e la possibilità di generalizzare i risultati ottenuti.

Aspetti innovativi. Il presente studio contribuisce alla letteratura relativa alla relazione tra workaholism ed engagement testando empiricamente quanto sia ampio il livello di accordo tra lavoratori e partner rispetto alle dimensioni indagate. Lo studio integra le evidenze empiriche ad oggi disponibili e per lo più limitate a diadi di soggetti nell'ambiente di lavoro (i.e., lavoratori e colleghi/supervisor).

Parole chiave: Workaholism; Engagement; multi-rater; CTC(M-1); MTMM

Dal workaholism all'overcommitment: Il ruolo di moderatore della soddisfazione lavorativa

Lorenzo Avanzi¹, Enrico Perinelli¹, Luca Menghini², Michela Vignoli¹, Nina M. Junker³

¹Università di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive

²Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale

³University of Oslo, Department of Psychology

Introduzione. Workaholism ed overcommitment sono stati definiti entrambi come forme di attaccamento irrazionale e ossessive al lavoro, in cui i lavoratori sacrificano spesso le loro vite personali e familiari in funzione del lavoro. Infatti, entrambi i costrutti sono stati associati a conseguenze negative per la salute e il benessere dei lavoratori. Nonostante le somiglianze, tuttavia, non è chiara la relazione esistente fra i due.

Obiettivi. Nel presente studio, ipotizziamo che questi due fenomeni possono essere visti, più che come due costrutti distinti, come due fasi o momenti diversi all'interno della stessa dinamica di dipendenza dal lavoro. In particolare, ci aspettiamo che il workaholism rinforzi nel tempo l'overcommitment che a sua volta porterà ad esiti negativi per il benessere del lavoratore (es. a maggior burnout). Inoltre, abbiamo ipotizzato che il passaggio dal workaholism all'overcommitment sarà più forte per i lavoratori altamente soddisfatti del loro lavoro, in quanto l'esperienza di soddisfazione fungerebbe da rinforzo "positivo" dell'attaccamento ossessivo e irrazionale al lavoro.

Metodo. Abbiamo condotto uno studio longitudinale a tre tempi (time-lag: 1 mese) su un campione eterogeneo di lavoratori italiani (Nt1=515; Nt3=89), testando un modello di mediazione moderata attraverso una path analysis. Il modello è stato controllato sia per fattori contestuali (es. carico di lavoro) che di personalità (es. nevroticismo).

Risultati. Coerentemente con quanto ipotizzato, l'overcommitment media completamente la relazione fra workaholism e burnout nel tempo e la soddisfazione lavorativa modera la relazione fra workaholism e overcommitment. In particolare, i dipendenti con elevato workaholism e che sono anche maggiormente soddisfatti del loro lavoro, tendono a sperimentare nel tempo maggiore overcommitment e di conseguenza maggior burnout.

Limiti. Limitata generalizzabilità, dovuta soprattutto al numero ridotto di rispondenti al terzo tempo; uso di self-report.

Parole chiave: Workaholism, overcommitment, burnout, soddisfazione lavorativa, modello di mediazione moderata, modelli longitudinali, modelli di equazioni strutturali

Quando il lavoro eccessivo (e compulsivo) toglie il sonno e la gioia: Uno studio diario con misure oggettive tramite l'attigrafia

Danila Molinari^{1,2}, Vicente González-Romá², Carmela Buono¹, Paola Spagnoli¹

¹Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

²IDOCAL, Università di Valencia

Introduzione. Le esperienze affettive (emozioni negative come la rabbia; emozioni positive come l'entusiasmo) rappresentano un aspetto cruciale in ambito lavorativo, influenzando il benessere dei lavoratori e la loro performance lavorativa. Evidenze empiriche hanno individuato una relazione negativa tra workaholism ed emozioni positive. Tuttavia, il meccanismo che sottende e spiega questa relazione non è noto. Inoltre, gli studi sul workaholism hanno principalmente considerato questa variabile a livello between, trascurando la sua potenziale variabilità within.

Obiettivi. Sulla base del cognitive-energy model e utilizzando un approccio multi-metodo (misure soggettive e oggettive), il presente studio si propone di comprendere perché il workaholism sia legato negativamente alle emozioni positive attraverso la durata del sonno oggettiva.

Metodo. 41 lavoratori italiani hanno compilato un diario per dieci giorni lavorativi consecutivi e, contemporaneamente, hanno indossato un attigrafo sul braccio non dominante. La relazione ipotizzata è stata verificata attraverso la realizzazione di un modello di equazione strutturale multilivello in Mplus.

Risultati. I risultati hanno mostrato un effetto indiretto significativo del workaholism sulle emozioni positive attraverso la durata del sonno oggettiva. Le fluttuazioni giornaliere di workaholism sperimentate dai lavoratori porterebbero a una riduzione della durata del sonno oggettiva giornaliera. Pertanto, una insufficiente opportunità di recupero delle energie non consentirebbe di regolare adeguatamente le emozioni al lavoro, riportando di conseguenza livelli più bassi di emozioni positive giornaliere.

Limiti. Il campione esiguo è legato al rischio di inadeguata potenza statistica. Inoltre, non è stata considerata la qualità del sonno, aspetto molto importante (insieme alla quantità del sonno) per il benessere dei lavoratori.

Aspetti innovativi. Il presente studio ci permette di identificare un potenziale meccanismo attraverso cui il workaholism comprometterebbe l'esperienza di emozioni positive a livello giornaliero, andando oltre l'approccio between-person. L'utilizzo degli attigrafi rappresenta un elemento innovativo nell'ambito del workaholism, sottolineando l'importanza delle misure oggettive per la psicologia della salute occupazionale.

Parole chiave: Workaholism; durata sonno, emozioni positive, studio diario, attigrafi

Verso le origini del workaholism: Predittori distali e prossimali della dipendenza da lavoro in un campione di lavoratrici e lavoratori a inizio carriera

Luca Menghini¹, Francesco Tommasi¹, Cristian Balducci³

¹*Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale*

²*Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

³*Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita*

Introduzione. Negli ultimi 10-15 anni il workaholism è stato principalmente studiato come una caratteristica disposizionale e stabile nel tempo, comportando una mancanza di attenzione verso le condizioni e i fattori psicosociali che possono favorire l'insorgenza di cognizioni e comportamenti riferibili al fenomeno, sia nel lungo che nel breve termine. Solo più recentemente, alcuni studi hanno supportato la concettualizzazione di fluttuazioni intra-individuali nei livelli workaholism, aprendo la strada ad un'indagine più puntuale dei potenziali trigger della dipendenza da lavoro.

Obiettivi. La ricerca ha l'obiettivo di investigare i predittori (o trigger) situazionali del workaholism nel breve e nel lungo termine, al netto dei possibili fattori predittivi di tipo disposizionale o comunque legati a stati interni (es. personalità e tono d'umore), focalizzandosi su lavoratrici e lavoratori a inizio carriera.

Metodo. La ricerca prevede tre diari giornalieri somministrati rispettivamente al mattino (umore), all'ora di pranzo (preoccupazioni perfezionistiche, comportamento della/del superiore) e al termine della giornata lavorativa (workaholism, compiti non terminati) nel corso di due settimane lavorative in un campione di lavoratrici e lavoratori con meno di 36 anni di età, preceduti dalla somministrazione di un questionario retrospettivo (overwork endorsement, insicurezza lavorativa, sintomi ossessivo-compulsivi).

Risultati. I risultati preliminari (N = 93; 55% donne; età media = 27,4 anni, DS = 3,2 anni; tasso di risposta medio: 84,4%, DS = 23,1%) supportano la concettualizzazione del workaholism come un costrutto multilivello e suggeriscono una maggiore importanza dei predittori organizzativi e sociali (i.e., clima psicologico e comportamento della/del superiore).

Limiti. La ricerca si basa su valutazioni auto-riferite raccolte da un campione di convenienza e durante un periodo di tempo limitato.

Aspetti innovativi. La ricerca rappresenta uno dei primi contributi all'indagine delle fluttuazioni quotidiane negli stati di workaholism e nei relativi predittori lavorativi, oltre ad offrire importanti indicazioni per la prevenzione delle patologie legate al lavoro.

Parole chiave: Stati di workaholism, Trigger situazionali, Experience Sampling Methods, Modelli multilivello, Analisi fattoriale confermativa multilivello

Verso una step forward perspective: temporalità e implicazioni metodologiche

Proponente

Giuseppe Scaratti

Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

Discussant

Giuseppe Santisi

Università di Catania, Dipartimento di Scienze della Formazione

Il tema proposto dal simposio si connette alla prospettiva temporale evocata dal titolo del congresso: riguarda la possibilità di produrre conoscenza legata al passato/presente/futuro delle realtà organizzative coinvolte, con specifica attenzione alle implicazioni epistemologiche e metodologiche derivanti dal promuovere prospettive di azione trasformativa nel proprio futuro organizzativo [Blackler, F., & Regan, S. (2009); Engeström, Y., & Blackler, F. (2005); Engeström, Y., & Sannino, A. (2021)].

Ispirato alla Cultural-Historical Activity Theory il simposio muove dall'originario contributo di Vygotsky sul waiting experiment, sviluppando i seguenti aspetti: la natura dinamica e nomade degli oggetti di lavoro; la molteplicità delle voci da sintonizzare; le possibilità di expansive learning generate dagli approcci adottati.

Gli obiettivi del simposio riguardano l'approfondimento di approcci metodologici orientati al coinvolgimento delle persone nel delineare realistiche e sostenibili azioni trasformative. In particolare, verrà posta attenzione:

- alle strategie prefigurate per modificare la propria pratica quotidiana;
- allo sviluppo di conoscenze nuove e diverse non ancora disponibili (Scaratti et al. 2021; Scaratti & Ivaldi, 2021);
- alla promozione di condizioni per l'attivazione di processi di accomplishment organizzativo (Jarzabkowski, P., & Fenton, E., 2006);
- alla riconfigurazione degli oggetti del lavoro (Engeström & Blackler, 2005).

I contributi del simposio richiamano i principali ancoraggi teorici presenti nella comunità scientifica del nostro settore, sollecitando le persone a rileggere la propria realtà organizzativa.

La metodologia rimanda alla multiforme adozione di una lente pratica [Schatzki et al., 2021; Knorr-Cetina (2001); Schatzki (2005); Blackler & Regan (2009)] per promuovere processi di apprendimento e trasformazione organizzativa (Brown & Duguid, 1991; Lave & Wenger, 1991; Orr, 1996).

I risultati evidenziano processi di generazione di valore, dinamiche di trasformazione, snodi e criticità emergenti.

Il limite temporale collegato agli interventi descritti condiziona il livello di approfondimento delle dinamiche indagate.

La connotazione innovativa risiede nel mobilitare il coinvolgimento delle persone nella realistica e non rinunciataria tensione a costruire contesti organizzativi migliori e più sostenibili.

Parole chiave: futuro, processi trasformativi, cambiamento organizzativo, generazione di valore

CONTRIBUTI

Guardare e costruire il futuro nelle organizzazioni. Il caso di una associazione di volontariato

Silvia Ivaldi¹, Maddalena Gambirasio¹, Armando Toscano¹

¹Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienza Umane e Sociali

Introduzione. Nel nostro contesto storico, sociale e culturale la possibilità di pensare al futuro assume particolare rilevanza: sino a un passato relativamente recente, il futuro ha dominato l'immaginario collettivo, assumendo forme più o meno trascendenti, ma istituzionalizzate. Il destino degli esseri umani era in parte determinato da orientamenti esterni che aiutavano i singoli a riconoscere ciò che era giusto o sbagliato - ciò che dovrebbe essere. Con l'imposizione del singolare sul plurale (Bocchi, 2021) assistiamo oggi a quella che alcuni autori definiscono come "evaporazione graduale del futuro", ovvero una progressiva tendenza all'indebolimento dei processi di acculturazione al futuro e una conseguente dominanza simbolica del presente (Pellegrino, 2013). Ogni singolo soggetto viene oggi riconosciuto come principale artefice del proprio destino e nega agli altri il potere e il diritto di determinarlo. Kaes (2007) a questo proposito riconosce come si stiano disgregando i "garanti metapsichici e i loro equivalenti a livello istituzionale, i garanti metasociali", ovvero i luoghi antropologici entro i quali sviluppare la capacità di simbolizzare e di connettere proiezioni futuristiche condivise (Augè, 2018).

Obiettivi. Il contributo presenta un intervento all'interno di una associazione di volontariato che lavora sul territorio nazionale e che si pone la sfida di declinare i singolari e plurali orizzonti di attesa (spesso schiacciati sul presente e sull'azione) in visioni condivise sul futuro dell'associazione.

Metodo. Il progetto ha coinvolto una trentina di persone tra volontari, presidenti e dipendenti attraverso l'utilizzo della metodologia del Future Lab (Jungk e Muller, 1987; Pellegrino, 2018) ha consentito un lavoro di co-progettazione di azioni di cambiamento attraverso la visualizzazione di scenari futuri dispotici e utopici.

Risultati. Nel contributo gli autori riflettono sul significato che il futuro oggi assume all'interno delle organizzazioni, nonché sulle prospettive metodologiche utili connesse al metodo del Future Lab. Tale riflessione viene supportata dall'analisi del caso di applicazione specifico all'interno dell'associazione

Limiti. Le acquisizioni relative all'applicazione della metodologia sono legate al singolo caso di applicazione e richiedono ulteriori approfondimenti per una loro spendibilità trasversale

Aspetti innovativi. La metodologia del future Lab apre interessanti prospettive per inedite declinazioni della ricerca sul campo realizzata in contesti organizzativi impegnati in processi di cambiamento trasformativo.

Parole chiave: futuro, future lab, cambiamento organizzativo

Psicologia delle cure primarie: un percorso di co-costruzione di un dispositivo organizzativo di implementazione in una logica bottom-up

Armando Toscano¹, Maddalena Gambirasio¹

¹*Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienza Umane e Sociali*

Introduzione. Con la pubblicazione della legge 3 del 2018, la psicologia è entrata a pieno titolo nel novero delle professioni sanitarie, indipendentemente dalle specializzazioni: questo apre lo spazio per un posizionamento differente di quelle discipline psicologiche meno evidentemente orientate alla salute, come la psicologia sociale, la psicologia di comunità e la psicologia delle organizzazioni, esitando in un'articolazione plurale della professione psicologica (Bosio et al., 2021). Il DM 77 ha ulteriormente decentrato il lavoro per la salute e la salute mentale a favore delle dinamiche territoriali. *Obiettivi.* Su questa spinta, si è costituito nel Milanese nel 2023 un gruppo territoriale di co-design che ha lavorato alla costruzione di un modello integrato di funzionamento di un possibile dispositivo territoriale per la salute mentale, a partire da singole esperienze che hanno già avuto modo di rivelarsi efficaci, lavorando nell'ottica dell'assemblaggio. A partire dall'esperienza dei partecipanti, si sono in una prima fase modellizzati gli interventi, in una seconda fase sono stati scomposti secondo una logica orientata ai problemi più che alle discipline (Di Nuovo, 2021), e sono stati ricomposti in una proposta integrata.

Metodo. Attraverso la valorizzazione di uno sguardo processuale organizzativo (Scaratti, 2021), si è definito un modello sostenibile che accorpa ricerca-azione partecipata per la promozione del benessere, analisi integrata del bisogno psicologico e sociale, mappatura delle risorse territoriali, orientamento e accompagnamento al territorio, presa in carico sostenibile e diffusa, intervento rapido in situazioni di emergenza.

Risultati. La co-progettazione è stata innesco per una riacquisizione dello spazio semantico del concetto stesso di salute così come viene definito nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, dove i concetti di salute e di salute mentale si riconnettono alle determinanti non solo biologiche, ma anche economiche, politiche, culturali e ambientali.

Limiti. Il processo è ancora in corso e i risultati richiedono opportuni momenti di validazione sociale su quanto realizzato.

Aspetti innovativi. Il modello integrato verrà sottoposto a sperimentazione, e sarà presentato ai decisori politici come un possibile dispositivo organizzativo per la psicologia delle cure primarie.

Parole chiave: cure primarie, innovazione, territorialità

Strategia come processo di costruzione sociale. Analisi di caso

Emanuele Testa¹, Giuseppe Scaratti¹

¹Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienza Umane e Sociali

Introduzione. I processi di transizione generazionale nei contesti organizzativi introducono cambiamenti e sollecitazioni che impattano sulla funzione HR e sulle azioni da intraprendere nella prospettiva di accompagnare la riconfigurazione della strategia organizzativa esistente.

Il contributo illustra l'esperienza di ricerca-azione condotta in un'azienda operante nel mercato dei prodotti chimici alle prese con una trasformazione evolutiva relativa sia alla diversificazione dei prodotti (nel rispetto delle norme ecologiche), sia all'aumento delle dimensioni organizzative a fronte di un processo di fusione e integrazione aziendale.

Obiettivi. Il focus è centrato sui processi di produzione di conoscenza attivati e sulle modalità di coinvolgimento attivo dei soggetti interessati, al fine di identificare con loro le aree di cambiamento necessarie e immaginare l'azienda in modo diverso da come in precedenza vissuta.

Metodo. La ricerca-intervento si è avvalsa di:

- interviste semi-strutturate con i manager intermedi, con figure chiave dei vari reparti aziendali e con i ruoli di Direzione Aziendale;
- focus group con dipendenti e figure professionali a vari livelli;
- team working con il board aziendale che ha supportato e facilitato il processo di generazione delle conoscenze.

Risultati. Il lavoro di ricognizione ha consentito il guadagno di evidenze empiriche riferite a specifici ruoli di responsabilità e ai loro perimetri di azione; ai cambiamenti ritenuti necessari in riferimento a processi di comunicazione interna ed esterna; ad ostacoli e criticità riconosciute e da affrontare per affrontare il cambiamento in corso.

Limiti. Le conoscenze acquisite sono legate a un processo di lavoro ancora in corso e possono quindi arricchirsi e articolarsi alla luce dello sviluppo temporale della ricerca-azione in atto.

Aspetti innovativi. Il coinvolgimento e l'ascolto attivo dei vari livelli interessati costituiscono un fattore non scontato nell'ottica di concepire strategie organizzative intese come processi di accomplishment da accompagnare, sostenere e monitorare.

Leadership immaginata e trasformata: cambiamenti e messa in pratica di competenze per la leadership

Massimiliano Barattucci¹, Tiziana Ramaci², Ivaldi Silvia¹, Giuseppe Scaratti¹

¹Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienza Umane e Sociali

²Università di Enna "Kore", Facoltà di Scienza dell'Uomo e della Società

Introduzione. In un mercato fluido e competitivo, la leadership è chiamata a rispondere alle sfide connesse alla gestione dei processi trasformativi interni ed esterni all'organizzazione, per la comprensione del cambiamento stesso e la gestione delle modificazioni che ne derivano.

Obiettivi. Il contributo intende: esplorare la distanza che separa gli elementi di valutazione della leadership e gli obiettivi organizzativi di cambiamento interno; individuare le implicazioni e le possibili ricadute in termini di reale riconfigurazione dei rapporti interni ai team; esplorare la messa in relazione tra processi di leadership e impatto sulla performance dei gruppi.

Metodo. Il contributo è il prodotto di una consulenza per una multinazionale del settore energia, incentrata sulla riformulazione di modelli di competenze di leadership. Una prima fase ha previsto un'indagine delle percezioni dei lavoratori attraverso un questionario self-report che ha coinvolto 455 lavoratori; una seconda fase ha previsto dei focus group con i coordinatori (N = 53) per la messa in opera dei nuovi modelli di competenze, le cui riflessioni generali vengono di seguito esposte.

Risultati. L'individuazione di competenze sottese a una specifica interpretazione della leadership, come funzione diffusa e radicata nella specifica cultura organizzativa, sembra andare oltre la sua misurazione. Inoltre, appare ampia la distanza tra l'effettiva messa a terra ed il radicamento nelle routine quotidiane dei pilastri dei modelli di leadership: appare fondamentale il supporto del management nell'esercizio trasformativo dei principi della leadership, affinché non rimangano astratte dichiarazioni ma si traducano in pratiche effettive nelle attività quotidiane.

Limiti. Le indicazioni vanno considerate alla luce delle limitazioni dello studio: campione limitato dimensionalmente ed omogeneo, mancanza di ulteriori fasi di monitoraggio.

Aspetti innovativi. L'adozione di strumenti che consentono di intercettare elementi salienti per il concreto esercizio della leadership risulta importante ma non sufficiente, se non accompagnata da pratiche che incidono sui processi di vita ed esperienza lavorativa.

Parole chiave: leadership, trasformazione, cambiamento, competenze

Lavoro, carriera e vita privata: sfide attuali e future in un contesto in continua trasformazione

Proponente

Monica Molino¹, Michela Vignoli²

¹*Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

²*Università degli Studi di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive*

Discussant

Emanuela Ingusci

Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

A seguito degli importanti cambiamenti che hanno riguardato il significato e la forma del lavoro negli ultimi anni, vita lavorativa e vita personale sono sempre più intrecciate tra loro e il tema della carriera sta assumendo un ruolo sempre più rilevante nei percorsi di vita delle persone. Tuttavia, le ricerche su questi temi non sempre tengono conto dell'attualità e della rapidità con cui i concetti di lavoro, carriera e interferenza lavoro-vita evolvono. La soggettività delle percezioni dei singoli assume un peso sempre maggiore, in uno scenario in cui il successo di carriera può assumere significati molto diversi, che sempre di più tengono conto anche della sfera personale e familiare. Legato a questo, permangono importanti differenze tra uomini e donne, con ripercussioni sia nel lavoro, come ad esempio discriminazioni o rallentamenti di carriera, sia nella vita privata, come ad esempio la decisione di rimandare la genitorialità. Inoltre, precarietà e insicurezza lavorativa ed economica rendono oggi particolarmente difficile delineare degli scenari di lungo termine nei percorsi di carriera. All'interno del simposio, si cercherà di dare spazio all'approfondimento basato su risultati di ricerca e alla discussione di alcuni di questi temi tramite la presentazione di studi che hanno utilizzato diverse metodologie, sia di tipo qualitativo che quantitativo. In particolare, nel primo contributo, verrà presentato un nuovo strumento per la misurazione delle competenze di carriera, costruito che verrà messo in relazione con il career crafting e il successo soggettivo di carriera. Nel secondo contributo, verrà dato ampio spazio alle disparità di genere rispetto all'occupabilità percepita, approfondendo nello specifico il ruolo che il lookism climate e l'inciviltà nel luogo di lavoro possono avere. Il terzo contributo indagherà il processo tramite il quale uno stile di leadership controllante possa estendersi nella vita familiare al punto da influenzare il conflitto lavoro-famiglia riportato dal partner. Infine, nel quarto contributo l'intreccio tra percorsi e ambizioni di carriera da un lato e vita familiare dall'altro verrà approfondito in relazione alla scelta di avere figli, indagando le dimensioni personali, lavorative e contestuali che possono influenzarla, sempre tenendo conto delle differenze di genere. I risultati degli studi presentati nel simposio potranno indirizzare le ricerche future, attraverso la definizione di nuovi strumenti e la formulazione di nuove domande di ricerca che vadano ad approfondire la relazione tra lavoro, carriera e vita privata. Inoltre, la discussione sulle implicazioni per la pratica permetterà di delineare indicazioni utili a favorire sempre di più percorsi di carriera di successo, un buon equilibrio tra lavoro, carriera e vita personale e familiare, sia per gli uomini che per le donne.

Parole chiave: carriera, occupabilità, interferenza lavoro-vita, pari opportunità, genitorialità

CONTRIBUTI

“Competente e di successo: Validazione italiana del Questionario sulle Competenze di Carriera e la sua associazione con il Successo Soggettivo di Carriera”

Assunta De Rosa^{1,2}, Jos Akkermans², Svetlana Khapova², Alessandro Lo Presti¹

¹Università degli studi della Campania “Luigi Vanvitelli”

²Vrije Universiteit Amsterdam

Introduzione. La globalizzazione e la tecnologia hanno trasformato il mercato del lavoro, rendendolo instabile. Di conseguenza, le aziende richiedono dipendenti qualificati, mentre gli individui devono migliorare le proprie competenze per avere successo. In questo scenario, le competenze di carriera sono diventate risorse cruciali nel panorama professionale attuale.

Obiettivi. Questo studio presenta il percorso di validazione e la traduzione italiana del "Questionario delle Competenze di Carriera", esplorando le sue proprietà psicometriche.

Metodo. Nello Studio 1, abbiamo validato lo strumento in un campione di 555 dipendenti italiani. Sono state condotte analisi fattoriali esplorative e confermative per determinare la struttura fattoriale e stimata l'invarianza di misura, la validità concorrente e predittiva. Nello Studio 2, è stato condotto uno studio longitudinale a tre onde a distanza di tre mesi con un nuovo campione di 591 dipendenti italiani. Utilizzando i modelli di equazioni strutturali, abbiamo testato il ruolo mediatore del career crafting nelle relazioni tra le competenze di carriera e il successo soggettivo di carriera.

Risultati. Lo Studio 1 ha confermato l'affidabilità dei punteggi della scala, confermando la struttura a sei fattori e il modello di secondo ordine. Inoltre, le competenze di carriera sono correlate ad altre risorse di carriera e le sue dimensioni sono associate al successo soggettivo di carriera e all'occupabilità percepita. Lo Studio 2 mostra che le dimensioni della career crafting mediano la relazione tra le competenze di carriera e le dimensioni del successo soggettivo di carriera.

Limiti. Questionario self-report e campionamento di convenienza.

Aspetti innovativi. La disponibilità di uno strumento adatto a misurare le competenze di carriera in fase di orientamento e negli ambienti di lavoro e al fine di sviluppare interventi che potrebbero offrire più risorse agli individui e alle organizzazioni.

Parole chiave: competenze di carriera, risorse di carriera, successo di carriera, occupabilità percepita, validazione

Oltre il soffitto di cristallo: come il lookism climate e l'inciviltà nel luogo di lavoro influenzano la carriera delle donne

Miren Chenevert¹, Michela Vignoli¹

¹Università di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive

Introduzione. Nonostante negli ultimi anni siano stati fatti diversi progressi verso l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro, persistono ancora fenomeni che ostacolano lo sviluppo di carriera delle donne, come il "soffitto di cristallo" e il "leaky pipeline". Tra le ragioni che permettono l'esistenza di questi fenomeni vi è la riluttanza delle donne a candidarsi per avanzamenti di carriera. Seppure l'esistenza di questi fenomeni sia nota, sono presenti alcune lacune nella letteratura rispetto a quali variabili organizzative siano implicate in questi processi.

Obiettivi. Questo studio ha l'obiettivo di indagare se variabili di tipo organizzativo (i.e. lookism climate) e l'inciviltà sul lavoro (WPI) siano legate negativamente alla occupabilità percepita, e se esistano differenze in questi processi tra uomini e donne.

Metodo. È stato condotto uno studio cross-sectional su un campione di 699 lavoratori/trici, di cui il 56,3% sono donne. Per testare le ipotesi è stata condotta una mediazione in serie multigruppo con modelli di equazioni strutturali tramite il software Mplus. Le scale utilizzate sono state: Lookism Climate Scale, Workplace Incivility Scale, Impostor Phenomenon Scale e Self-perceived Employability Scale.

Risultati. Per le donne (ma non per gli uomini) è stata trovata una mediazione seriale completa: il lookism climate è legato positivamente alla WPI, quest'ultima è legata positivamente alla sindrome dell'impostore, che a sua volta è legata negativamente alla occupabilità percepita. Per gli uomini non è stata trovata una relazione significativa tra WPI e sindrome dell'impostore.

Limiti. Sono state utilizzate unicamente scale self-report e lo studio è di tipo cross-sectional, pertanto, non è possibile testare relazioni causali.

Aspetti innovativi. Lo studio mette in luce come variabili organizzative come lookism climate e WPI possano contribuire al fenomeno della "leaky pipeline" pertanto interventi organizzativi diretti a modificare questi aspetti possono contribuire ad aumentare l'occupabilità percepita delle donne e quindi il loro sviluppo di carriera.

Parole chiave: lookism climate, inciviltà sul lavoro, occupabilità, carriera, differenze di genere

Effetti spillover della leadership nella percezione del conflitto lavoro-famiglia percepito dal partner: il ruolo di mediazione della techno-invasion

Chiara Consiglio¹, Nicoletta Massa¹, Valentina Sommovigo¹

¹*Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Uno dei vantaggi del lavoro ibrido è la discrezionalità che garantisce al dipendente. Tuttavia, tale autonomia può essere limitata da un responsabile orientato al controllo stretto sul processo lavorativo individuale. La ricerca ha confermato gli effetti negativi della leadership controllante sul benessere occupazionale, ciononostante non è chiaro il suo ruolo nell'influenzare l'interfaccia lavoro-famiglia. Inoltre, benché sia noto il ruolo protettivo della leadership nel mitigare gli effetti negativi dei techno-stressor sul conflitto lavoro-famiglia, mancano studi che esplorino come questi effetti possano estendersi nella vita familiare attraverso il techno-stress.

Obiettivi. Lo studio esamina i meccanismi attraverso i quali uno stile di leadership controllante può portare al conflitto lavoro-famiglia riportato dal partner.

Metodo. 305 lavoratori ibridi di una azienda di telecomunicazione italiane hanno compilato un questionario online volto ad indagare le loro percezioni di leadership controllante, misurati con 3 item della scala Micro-management, e techno-invasion, misurati con 3 item della scala dei Technostress creators. I partner hanno valutato i conflitti lavoro-famiglia, misurati con 3 item della scala Work to Family conflict. Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione.

Risultati. I dipendenti che percepiscono un controllo eccessivo da parte dei responsabili riportano maggiore techno-invasion, a sua volta associato a vissuti di conflitto lavoro-famiglia riportati dal partner.

Limiti. Disegno trasversale.

Aspetti innovativi. Lo studio arricchisce la letteratura su lavoro ibrido, sulla leadership e sull'interfaccia lavoro-famiglia, identificando la techno-invasion come meccanismo che trasmette gli effetti negativi della leadership sulla vita privata percepita dal partner. Integra dati auto-rapportati e misure etero-riferite, coinvolgendo il partner nella valutazione del conflitto lavoro-famiglia, migliorando la comprensione del fenomeno.

Parole chiave: leadership controllante, techno-invasion, conflitto lavoro-famiglia, lavoro ibrido

Genitorialità e lavoro: il ruolo del contesto, della carriera e dell'ambizione nell'intenzione di avere figli

Alessandra Sacchi¹, Francesco Vaccargiu¹, Chiara Ghisleri¹, Michela Vignoli², Monica Molino¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

²Università degli Studi di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive

Introduzione. Il calo della natalità che oggi caratterizza l'Europa (8,7 nascite ogni mille abitanti nel 2022), risulta ancora più pronunciato in Italia (6,7 nascite ogni mille abitanti). L'intenzione di avere figli è influenzata dalla cultura e dalle aspettative sociali e di genere, soprattutto rispetto al lavoro, che oggi costituisce parte integrante dell'esperienza di vita. Alcuni studi indicano che le donne più concentrate sulla carriera hanno meno probabilità di avere figli. Questo fenomeno solleva interrogativi sul legame tra intenzione alla genitorialità, caratteristiche e richieste del lavoro, e ambizioni di carriera.

Obiettivi. Questo studio qualitativo intende esplorare l'intenzione alla genitorialità in relazione alle caratteristiche del contesto lavorativo e sociale, nonché alle aspirazioni di carriera, analizzando fattori lavorativi e personali che possono ridurre o ritardare tale intenzione.

Metodo. Le interviste semi-strutturate (online, di circa 20-60 minuti ciascuna) hanno coinvolto 33 lavoratori/trici (22 donne, 11 uomini; 19 senza figli, 14 con un figlio). Per l'analisi delle interviste, che ha compreso la definizione intersoggettiva delle categorie da parte del team di ricerca e l'identificazione dei temi ricorrenti e rilevanti, è stata impiegata la template analysis, con riferimento ai principi della grounded theory.

Risultati. Nelle interviste i partecipanti hanno individuato alcune cause della riduzione o posposizione dell'intenzione genitoriale. Le più rilevanti a livello lavorativo sono l'insicurezza lavorativa, le caratteristiche del lavoro (turni, flessibilità) e il timore di avere difficoltà di conciliazione, mentre a livello personale sono emerse l'ambizione e l'aspirazione di carriera. I supporti organizzativi ed esterni (nonni, asilo nido) sono invece gli elementi che più promuovono l'intenzione alla genitorialità.

Limiti. Studio esplorativo limitato dalle dimensioni del campione e dalla natura soggettiva dei dati.

Aspetti innovativi. L'esplorazione dell'influenza di fattori personali (ambizione) e, soprattutto, di variabili organizzative sull'intenzione genitoriale è un argomento poco affrontato, che comporta rilevanti implicazioni per la ricerca e per le pratiche organizzative.

Parole chiave: carriera, ambizione, genitorialità, conflitto lavoro-vita, insicurezza lavorativa

Psychology of Sustainability and Sustainable Development: Promising Resources for Healthy Organizations

Proponente

Annamaria Di Fabio

*Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section),
University of Florence, Italy*

Discussant

Dina Guglielmi

Department of Education "Giovanni Maria Bertin", Alma Mater Studiorum - University of Bologna, Italy

A current area of research and intervention within the transdisciplinary field of Sustainability Science (Dincer & Rosen, 2013; Komiyama & Takeuchi, 2006; Takeuchi, Osamu, Lahoti, & Gondor, 2017; Rosen, 2009, 2017) is the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Peiró & Di Fabio, 2023; Rosen & Di Fabio, 2023). This area of research and intervention recognizes the importance of psychological processes in fostering and establishing a culture of sustainability and sustainable development. It promotes a comprehensive study of the psychological processes involved in behavior and decision-making, including a large array of dimensions: within the individual(s), within the environment(s), between the individual(s) and the environment(s), between the individual(s) and the natural world/universe, and from the perspective of the past, present, and future (Rosen & Di Fabio, 2023). The current scenario is challenging and rapidly changing, marked by an increase in job insecurity (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019), as well as the aftereffects of pandemic viruses, conflicts, and climate changes in the global environment. Thus, the psychology of sustainability and sustainable development offers a contribution for research and intervention to advance sustainability and sustainable development in organizations (Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018; Peiró et al. 2023), as well as to increase access to decent education (Duffy et al., 2022; Kenny et al., 2023a; Kenny et al., 2023b), decent work (Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2017), promoting decent lives (Di Fabio & Blustein, 2016) and healthy lives (Kenny & Di Fabio, 2023), considering preventive perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021; Di Fabio & Kenny, 2016; Di Fabio & Peiró, 2018). This symposium includes five contributions. The first contribution investigated the mediating role of work engagement and organizational commitment in the relationships between HR training practices and individual and organizational performance. The second contribution is a review of experimental studies that investigated the effectiveness of interventions aimed at managing and preventing violence against healthcare workers. The third contribution summarizes findings from existing literature on organizations transitioning to Industry 5.0, emphasizing the relationship between workers' well-being and organizational health. The fourth contribution explored in university students the mediating role of human capital sustainability leadership in the relationship between eco-generativity and well-being, encompassing both hedonic and eudaimonic well-being in the life and study domains. The fifth contribution studies the relationship between empathy, emotional intelligence, compassion, and human capital sustainability leadership. Overall, within the framework of the psychology of sustainability and sustainable development, these contributions present promising perspectives for research and intervention aimed at achieving sustainable development in organizations promoting healthy organizations.

Parole chiave: psychology of sustainability and sustainable development, human capital sustainability leadership, well-being, work engagement, sustainability of the healthcare, industry 5.0, human-centric workplaces, prevention

CONTRIBUTI

Promuovere lo Sviluppo Sostenibile: il Contributo delle Pratiche di Formazione HR per la Performance Individuale e Organizzativa

Amelia Manuti¹, Maria Luisa Giancaspro¹, Cataldo Giuliano Gemmano¹

¹Università di Bari "Aldo Moro", Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione

Introduzione. Le pratiche e politiche di gestione delle risorse umane (HR) hanno un ruolo cruciale nel supportare lo sviluppo sostenibile delle organizzazioni in salute. In particolare, le pratiche di formazione HR si rivelano essenziali per sostenere il benessere e la performance dei dipendenti, dotandoli delle competenze necessarie per affrontare le sfide del contesto lavorativo contemporaneo. Sebbene studi precedenti abbiano evidenziato una relazione significativa tra formazione e prestazioni lavorative, resta poco chiaro in che modo le pratiche di formazione HR possano promuovere la performance individuale e organizzativa. Sulla base del paradigma del Positive Organizational Behavior, il presente studio propone che il work engagement e il commitment organizzativo siano meccanismi in grado di spiegare tale relazione. Pratiche di formazione HR possono contribuire al work engagement degli individui dotandoli di competenze adeguate al lavoro e, parallelamente, promuovere il commitment organizzativo comunicando l'attenzione e la cura verso lo sviluppo professionale dei propri dipendenti, i quali risponderanno con comportamenti positivi (i.e., task, adaptive e proactive performance) rivolti al miglioramento dell'efficacia individuale e organizzativa. *Obiettivi.* Lo studio mira a indagare il ruolo mediatore del work engagement e del commitment organizzativo nelle relazioni tra pratiche di formazione HR e performance individuale e organizzativa.

Metodo. I dati sono stati raccolti su 526 lavoratori (52% F; $M = 35.13$, $DS = 11.18$) e analizzati attraverso modelli di equazioni strutturali. *Risultati.* I risultati mostrano effetti diretti e indiretti significativi delle pratiche di formazione HR sulla performance individuale e organizzativa attraverso la mediazione parallela del work engagement e del commitment organizzativo.

Limiti. La natura cross-section e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

Aspetti innovativi. Lo studio sottolinea il ruolo delle pratiche di formazione HR come motore dello sviluppo sostenibile delle organizzazioni in salute, enfatizzando l'importanza pratica di sviluppare percorsi di formazione che favoriscano il work engagement e il commitment organizzativo al fine di promuovere prestazioni dei dipendenti in grado di contribuire all'efficacia individuale e organizzativa.

Parole chiave: pratiche di gestione HR, formazione, performance, work engagement, commitment organizzativo

Sustainability of Healthcare Organizations: A Review on the Effectiveness of Interventions for Managing and Preventing Violence Against Healthcare Workers

Alessandro De Carlo¹, Chiara La Barbiera²

¹Department of Clinical and Experimental Medicine, University of Messina, Italy

²Magna Graecia University of Catanzaro, Italy

Introduction. The increasing incidence of aggression against healthcare workers threatens the sustainability and decency of work within healthcare organizations. Implementing effective strategies to prevent and manage such aggression is crucial to maintaining a safe and respectful work environment.

Objectives. The current study aims to conduct a review of experimental studies that investigated the effectiveness of interventions aimed at managing and preventing violence against healthcare workers.

Results. These studies have demonstrated the effectiveness of specific strategies such as de-escalation techniques, realistic simulations, and organizational modifications, with a particular focus on integrating behavioral economics principles to maximize the efficacy of training sessions. A perception of threat, of the effects of aggressions and on the effectiveness of interventions is being tested on a population of healthcare workers. The current findings indicate that training programs incorporating simulations and behavioral economics principles significantly improve healthcare workers' ability to manage aggression. The use of validated assessment tools to identify risks of violence and the implementation of effective organizational policies have proven essential in reducing the incidence of aggression, thereby enhancing the safety and preparedness of staff.

Limitations and Innovative Aspects. Although the current review is not systematic, it highlighted that adopting an integrated approach that combines advanced training, organizational support, and preventive policies is crucial for promoting a sustainable and decent work environment in healthcare organizations. This strategy not only enhances safety but also strengthens the overall well-being of workers, which is vital for the effective delivery of healthcare services. By implementing these strategies, healthcare organizations can create an environment where safety and respect are integral to the organizational culture, contributing to the sustainability of the healthcare system and maintaining standards of decent work.

Parole chiave: healthcare workers, sustainability of the healthcare, decent work, aggression against healthcare workers

Workers Well-being, Sustainability, and Healthy Organizations in Industry 5.0

Pluchino Patrik^{1,2}, Valeria Orso^{1,2}, Luciano Gamberini^{1,2}

¹Department of General Psychology, University of Padua, Italy

²Human Inspired Technology (HIT) Research Centre, University of Padua, Italy

Introduction. Industry 5.0 represents a strategic evolution from mere automation to the integration of human beings with advanced technologies, with a focus on creating resilient, sustainable, and human-centric workplaces (Xu et al., 2021). This paradigm, drawing from the fields of psychology, organizational behavior, and technology, not only prioritizes economic gains but also places a strong emphasis on workers' well-being and the human as well as relational inclusive sustainability of the organization, incorporating concerns such as diversity, inclusivity, and equitable work conditions (Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Rosen, 2018).

Objectives. The objective of the present work is to explore how Industry 5.0 can enhance workers' well-being and promote organizational sustainability. It seeks to identify the mechanisms through which technologically advanced, healthy work environments support the physical, psychological, and social aspects of well-being.

Method. The research synthesizes findings from existing literature on organizations transitioning to Industry 5.0, with a specific focus on the interplay between workers' well-being and organizational health.

Results. Preliminary results suggest that Industry 5.0, with its human-centric and ergonomic designs, can significantly enhance job satisfaction and reduce workplace stress. Technologies like collaborative robots and AI-based ergonomic tools not only alleviate physical strain but also improve the social dynamics of the workplace, thereby fostering a more inclusive and supportive environment.

Limitations. The study is limited by the early stage of Industry 5.0's implementation across sectors. Moreover, the diversity of organizational cultures and the varying pace of technological adoption could impact the generalizability of the results.

Innovative aspects. This research deepens the concept of Industry 5.0, underlining the necessity for technology to be conceived with an inherent consideration for human and relational inclusive sustainability. It proposes a framework for continuous stakeholder engagement in the technology design and development process, ensuring that advancements are technically sound and socially beneficial.

Parole chiave: well-being, social sustainability, healthy organizations, industry 5.0, human-centric workplaces

The Challenge of Occupational Fatigue: The Positive Resource of the Human Capital Sustainability Leadership

Anna Svicher¹, Annamaria Di Fabio²

¹*THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

²*Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

Introduction. Occupational fatigue is a challenge for the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018; Rosen & Di Fabio, 2023; Peiró et al., 2023) that significantly impacts workers' well-being and safety (Lock et al., 2018). Furthermore, healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) are addressed to advance employee health, safety, and organizational effectiveness. In this view, human capital sustainability leadership (Di Fabio & Peiró, 2018) was advanced as formal leadership as well as informal leadership style.

Objectives. The present research examined the relationships between personality traits, human capital sustainability leadership, and occupational fatigue.

Methods. The Big Five Questionnaire (BFQ), the Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSLS), and the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale (OFER) were administered to 174 Italian workers. A Path analysis employing maximum likelihood estimation was conducted. To minimize the influence of potential confounders, age and gender were included in our analysis as control variables.

Results. A partial mediation model reported the best fit to data and showed that HCSLS partially mediated the relationship between personality traits and OFER. In particular, HCSLS partially mediates the negative relationships between extraversion and OFER, consciousness and OFER, and emotional stability and OFER. Age was positively associated with OFER, which aligns with previous studies (Winwood et al., 2006).

Limitations and Innovative Aspects. The present study is cross-sectional, not allowing for the observation of causality between variables. Therefore, future longitudinal studies are needed. Furthermore, because this study was conducted on Italian workers, future studies could involve also other countries. These results expand the knowledge regarding HCSLS, suggesting that this leadership style could be a crucial resource also in supporting workers in coping with occupational fatigue.

Parole chiave: healthy organizations, occupational fatigue, OFER, human capital sustainability leadership, psychology of sustainability and sustainable development

Positive resources for Human Capital Sustainability Leadership: A study on its Relationship with Empathy, Trait Emotional Intelligence, and Compassion

Annamaria Di Fabio¹, Anna Svicher²

¹*Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

²*THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

Introduction. The Psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Rosen & Di Fabio, 2023; Peiró et al., 2023) has highlighted that empathy, emotional intelligence, and compassion are promising positive psychological resources for workers' psychological health, well-being, and productivity. In this framework, human capital sustainability leadership (Di Fabio & Peiró, 2018) has advanced as a formal leadership as well as an informal leadership style.

Objectives. The current study aims to investigate the relationships between human capital sustainability leadership, empathy, emotional intelligence, and compassion, controlling for the effects of personality traits, age, and gender.

Methods. The Big Five Questionnaire (BFQ), the Interpersonal Reactivity Index (IRI), the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short-Form (TEIQue-SF), the Compassion Scale, and the Human Capital Sustainability Leadership Scale were administered to 181 Italian workers. A path analysis was implemented.

Results. The results of path analyses showed that the following model had the best fit: emotional intelligence and compassion partially and sequentially mediated the relationship between empathy and human capital sustainability leadership. These findings suggest that employees with higher empathy are likely to develop emotional intelligence, leading to greater compassion and enhanced human capital sustainability leadership. Notably, the model accounts for personality traits, age, and gender.

Limitation and future perspective. The cross-sectional design of the study did not allow to infer causality among the studied variables. Therefore, future longitudinal studies are needed. Furthermore, the study's participants are Italian workers so future research could include workers from other nationalities. If the present results are confirmed, empathy, trait emotional intelligence, and compassion could be positive resources for human capital sustainability leadership for advancing healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) and contributing to the psychology of sustainability and sustainable development (Rosen & Di Fabio, 2023).

Parole chiave: work well-being, psychology of sustainability and sustainable development, human capital sustainability leadership, empathy, emotional intelligence compassion

Lavoro ibrido e da remoto nel contesto pubblico: tra vincoli normativi, flessibilità, gestione dei confini e performance

Proponente

Salvatore Zappalà¹, Chiara Consiglio²

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

²Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Discussant

Massimo Miglioretti

Università di Milano, Bicocca, Dipartimento di Psicologia

Il contesto pandemico ha lasciato in eredità diverse nuove modalità di lavoro, generalmente mediate dall'uso della tecnologia, che permettono alle persone di alternare il lavoro in azienda con quello da remoto. Gli effetti positivi e negativi di tali nuove modalità di lavoro, in generale chiamate lavoro ibrido, sia sul lavoratore sia sui contesti di lavoro e sui processi produttivi sono oggi molto discussi e particolarmente attuali, dal momento che molte organizzazioni pubbliche e private hanno deciso di mantenere questa modalità di lavoro. Nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni, il Lavoro Agile si sta gradualmente diffondendo seppure con alcune differenze e peculiarità rispetto al contesto privato, legate sia al contesto, soggetto a maggiori vincoli normativi, sia a fattori culturali, tecnologici e organizzativi. In particolare, il DM 132/2022 prevede che ciascuna pubblica amministrazione inserisca nel proprio PIAO l'organizzazione, gli obiettivi e le modalità di applicazione del Lavoro Agile. Le modalità e gli obiettivi di questo assetto del lavoro possono essere infatti diversificate nelle varie amministrazioni. Nella letteratura scientifica non sono molti i contributi che hanno esaminato il lavoro da remoto nel contesto pubblico, analizzandone fattori di rischio e ricadute positive e negative. I contributi presentati in questo simposio mirano pertanto ad approfondire gli studi già condotti sul lavoro da remoto nel contesto pubblico nonché ad illustrare alcuni studi empirici che mettono in luce alcune caratteristiche di questo modo di lavorare.

Il primo contributo presenta una ricognizione delle modalità di applicazione del lavoro agile nella PA italiana attraverso l'analisi dei PIAO di alcune pubbliche amministrazioni.

Il secondo contributo presenta una rassegna dei pochi studi internazionali sul lavoro da remoto in ambito pubblico. Molti di tali studi, condotti nel contesto pandemico, evidenziano i fattori specifici rilevanti nella PA, i limiti e i possibili sviluppi futuri del lavoro remoto in questo tipo di organizzazioni.

Il terzo contributo presenta uno studio in una PA volto a indagare una dimensione chiave del lavoro da remoto ossia la flessibilità rispetto ai compiti agli orari di lavoro, alla sede e al coordinamento. Lo studio esplora le ricadute in termini di produttività e soddisfazione lavorativa del lavoratore che opera da remoto.

Il quarto contributo è uno studio diario che indaga quanto, lavorando a casa, i pensieri ripetitivi e intrusivi su questioni lavorative siano connessi alla performance lavorativa, e quanto il conflitto famiglia-lavoro influisca su questa relazione.

Le quattro presentazioni sono accomunate dal far riferimento ad organizzazioni pubbliche e tale aspetto, verrà tenuto in considerazione nella discussione dei lavori presentati, anche al fine di capire se la specificità del contesto (pubblico o privato) a cui sarà dedicato un altro simposio collegato al presente abbiano delle peculiarità per quanto riguarda la realizzazione del lavoro da remoto e del lavoro ibrido.

Parole chiave: lavoro agile, lavoro da remoto, pubblica amministrazione, prestazione, gestione dei confini, flessibilità

CONTRIBUTI

Elementi di Progettazione del Lavoro Agile nella PA: Analisi di alcuni PIAO

Simone Donati¹, Ferdinando Toscano², Salvatore Zappalà¹

¹Università di Bologna, Alma Mater Studiorum, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

²Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Ad oggi, tutte le pubbliche amministrazioni devono redigere il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). La sezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO delinea gli elementi che descrivono condizioni e modalità di implementazione del lavoro agile.

Obiettivi. Questo contributo esamina alcuni elementi di progettazione del lavoro agile all'interno di alcune PA. L'obiettivo era verificare se si rilevavano differenti modi di impostare il lavoro agile.

Metodo. Sono stati analizzati i PIAO di 30 istituzioni pubbliche italiane appartenenti ai settori sanità, istruzione, enti locali ed enti centrali. Con l'uso di NVivo, quattro elementi di progettazione del lavoro agile sono stati esaminati: apertura a nuove tecnologie, formazione al lavoro agile, disponibilità di varie forme di lavoro agile, pratiche di monitoraggio e valutazione delle performance. Tali elementi hanno consentito di raggruppare le organizzazioni studiate con la clusterizzazione two-step di SPSS.

Risultati. La clusterizzazione ha identificato quattro gruppi di enti. Due gruppi erano caratterizzati da enti il cui lavoro agile aveva una forte propensione all'innovazione e alla formazione: un gruppo prevedeva un'unica forma di lavoro agile, l'altro contemplava una gamma più ampia di forme. Il terzo gruppo includeva enti innovativi, ma senza particolari iniziative di formazione. Il quarto gruppo descriveva enti che sembrano aver semplicemente trasferito a casa il lavoro normalmente svolto in ufficio, senza particolari riadattamenti.

Limiti. Lo studio si concentra su un numero limitato di enti e adotta criteri per la costruzione del cluster di comprovata utilità, ma non esaustivi, per comprendere i programmi di lavoro agile. Inoltre, le analisi si basano sulla sola analisi documentale.

Aspetti innovativi. Il contributo rappresenta il primo tentativo in Italia di analizzare i processi organizzativi legati al lavoro agile attraverso lo studio dei PIAO. I risultati forniscono elementi non solo pratici, ma anche espressione potenziale della cultura organizzativa degli enti analizzati.

Parole chiave: lavoro agile, pubblica amministrazione, PIAO, innovazione organizzativa, analisi dei cluster

Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione Italiana: una rassegna sistematica della letteratura

Giuseppina Ambrosino¹, Alessandro Lo Presti¹, Marco Pepe¹

¹Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

Introduzione. La pandemia da COVID-19 ha imposto a molte organizzazioni un passaggio forzato a forme di lavoro flessibili, al fine di limitare i rischi derivanti dall'interazione fisica e al contempo non arrestare la produttività. Tale passaggio ha segnato l'avvio di un processo di transizione digitale che ha coinvolto il settore privato ma anche quello pubblico, trascinando le Pubbliche Amministrazioni in una corsa alla digitalizzazione dei processi, spesso senza alcuna fase preparatoria.

Sebbene lo smart working presenta vantaggi e sfide per le organizzazioni che hanno un impatto su aspetti personali, sociali e organizzativi, il suo esame all'interno della Pubblica Amministrazione risulta ancora limitato.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è sistematizzare le conoscenze inerenti le variabili organizzative che impattano sul processo di transizione digitale, con uno sguardo particolare al settore pubblico che per aspetti contestuali e sostanziali può incorrere in maggiori difficoltà nel passaggio a forme di lavoro flessibili.

Metodo. La revisione sistematica della letteratura è stata registrata su PROSPERO (CRD42024489036), mentre la selezione degli articoli è stata operata seguendo le linee guida PRISMA. Partendo da un pool iniziale di 866 articoli, ne sono stati selezionati 25, pubblicati tra il 2014 e il 2024 su Scopus e PsychInfo.

Risultati. I risultati sono stati organizzati in categorie di antecedenti, esiti, moderatori e mediatori. Un'ulteriore riflessione è dedicata ai modelli teorici di riferimento utilizzati dagli autori.

Limiti. Molti studi sono stati condotti nel periodo pandemico che si configura come un periodo caratterizzato da un forte coinvolgimento psicologico, in cui lavorare da casa non rappresentava un'opzione ma una necessità.

Un altro limite è costituito dal fatto che molti studi sono condotti oltreoceano, ove esiste un approccio al lavoro agile maggiormente consolidato.

Aspetti innovativi. Tale rassegna rappresenta la prima revisione della letteratura sullo smart working nella Pubblica Amministrazione.

Parole chiave: smart working, benessere organizzativo, work-life balance

Il lavoro flessibile nel settore pubblico: una doppia prospettiva sui benefici e i costi cognitivi nel lavoro da remoto

Diego Bellini¹, Barbara Barbieri¹, Marina Mondo², Federica Batzella¹, Silvia De Simone²

¹Università di Cagliari, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

²Università di Cagliari, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia

Introduzione. I recenti eventi pandemici hanno consentito e accelerato l'accesso a forme di lavoro flessibile e l'utilizzo dello smart working e del lavoro da remoto nella Pubblica Amministrazione. La flessibilità lavorativa, rispetto a forme tradizionali di lavoro, prevede la possibilità di scegliere gli orari e la sede di lavoro e di organizzare il lavoro con una maggiore autonomia. La letteratura scientifica ha evidenziato i benefici e gli svantaggi del lavoro flessibile; tuttavia, quali specifici aspetti della flessibilità siano in grado di favorire una maggiore produttività e soddisfazione lavorativa durante il lavoro da remoto non sono stati del tutto approfonditi e chiariti.

Obiettivi. L'obiettivo di questo contributo è di indagare il legame tra le dimensioni della flessibilità, riferite al costrutto di "Richieste Cognitive del Lavoro Flessibile" (organizzazione dei compiti lavorativi, programmazione degli orari di lavoro, scelta della sede di lavoro e coordinamento), la produttività da remoto, la soddisfazione lavorativa, il carico di lavoro (cognitivo e fisico) e alcune caratteristiche oggettive del lavoro (numero di ore lavorative e anni di lavoro nella Pubblica Amministrazione).

Metodo. Hanno partecipato alla ricerca 484 lavoratori e lavoratrici della PA. I partecipanti hanno risposto ad una survey online volta ad indagare i costrutti e le variabili considerate. I dati prodotti sono stati analizzati attraverso modelli di equazioni strutturali.

Risultati. Dai risultati dello studio emerge che la flessibilità lavorativa, in termini di possibilità di "organizzare i compiti lavorativi" e "pianificare gli orari di lavoro", favorisce una maggiore soddisfazione e produttività lavorativa da remoto. Questi effetti positivi sulla soddisfazione sono parzialmente mediati dalla prestazione lavorativa da remoto. Tuttavia, la "scelta della sede di lavoro" e "coordinarsi con gli altri" mostrano una relazione negativa con la prestazione lavorativa da remoto. Inoltre, l'effetto positivo derivante dalla possibilità di "organizzare i compiti lavorativi" sulla soddisfazione si riduce e non è più statisticamente significativo in presenza di elevate richieste cognitive, mentre l'effetto negativo della dimensione "coordinarsi con gli altri" sulla soddisfazione lavorativa si riduce in presenza di un carico cognitivo minore. È particolarmente interessante rilevare che la produttività da remoto aumenta all'aumentare del numero di ore dedicate al lavoro.

Limiti. L'utilizzo di misure self-report e la natura trasversale del disegno di ricerca utilizzato, non consentono di verificare quanto le dimensioni della flessibilità influiscano sulla soddisfazione e prestazione lavorativa né di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. I risultati di questo studio forniscono suggerimenti su quali dimensioni della flessibilità porre l'attenzione per favorire la prestazione e la soddisfazione lavorativa da remoto.

Parole chiave: flessibilità, prestazione da remoto, soddisfazione lavorativa, richieste cognitive, sovraccarico lavorativo

L'(Altro) Lato Oscuro del Lavoro Ibrido: Overthinking, Conflitto Famiglia-Lavoro e Performance

Ferdinando Toscano¹, Salvatore Zappalà²

¹*Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia*

²*Università di Bologna, Alma Mater Studiorum, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"*

Introduzione. Il passaggio al lavoro remoto (LR) ha stimolato ampie discussioni riguardo ai suoi vantaggi e sfide rispetto al lavoro in ufficio (LiU). Sebbene l'isolamento sociale sia un noto svantaggio del LR, un altro svantaggio significativo può essere l'overthinking, caratterizzato da pensieri ripetitivi e intrusivi su questioni lavorative. Questo schema cognitivo diventa rilevante nel lavoro ibrido, dove i confini tra vita professionale e personale si confondono.

Obiettivi. Questo studio esamina le relazioni tra LR, overthinking, conflitto famiglia-lavoro e performance lavorativa. Si ipotizza un'associazione positiva tra LR e overthinking, con quest'ultimo che impatta negativamente sulla performance lavorativa. Si ipotizza inoltre che il conflitto famiglia-lavoro moderi la relazione tra LR e overthinking.

Metodo. È stato adottato un approccio diaristico su dipendenti di un'istituzione pubblica locale italiana. Su un periodo di 10 giorni, 89 partecipanti (77% donne; metà tra 45-54 anni) hanno completato un questionario online con un tasso di risposta del 51%. Nel contesto di lavoro ibrido, il 28% delle giornate lavorative si è svolto da casa e il 72% in ufficio. Sono stati utilizzati modelli SEM multilivello per testare le ipotesi.

Risultati. I risultati preliminari indicano una relazione positiva tra LR e overthinking. L'overthinking era negativamente associato alla performance lavorativa, sebbene non sia stato trovato un effetto indiretto del LR sulla performance lavorativa tramite l'overthinking. Inaspettatamente, il conflitto famiglia-lavoro è risultato essere un moderatore negativo della relazione tra LR e overthinking.

Limiti. Lo studio si basa su un campione limitato di dipendenti pubblici e su un breve periodo di osservazione, limitando la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. I risultati suggeriscono che il conflitto famiglia-lavoro possa mitigare le tendenze all'overthinking indotte dal LR, probabilmente perché la gestione delle questioni personali e familiari interrompe i pensieri intrusivi. Le implicazioni pratiche suggeriscono l'uso di strategie di gestione dei confini per limitare l'overthinking associato al LR, fornendo spunti alle organizzazioni per ottimizzare i programmi ibridi.

Parole chiave: lavoro remoto, overthinking, conflitto famiglia-lavoro, performance lavorativa, gestione dei confini

La qualità della vita lavorativa in accademia: studiare e promuovere il cambiamento

Proponente

Giuseppina Dell'Aversana¹, Barbara Lorea²

¹Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

²Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

Discussant

Michela Vignoli

Università di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive

Negli ultimi vent'anni, i cambiamenti nel mondo accademico hanno stimolato la ricerca sulla qualità della vita lavorativa nelle università. La diffusione di modelli orientati al mercato e di nuove politiche universitarie ha aumentato l'enfasi sull'internazionalizzazione, il ricorso a forme contrattuali brevi, la competizione relativa per l'accesso ai fondi, e al contempo l'importanza degli indicatori di performance per misurare la qualità. Questi cambiamenti hanno reso più complesso il profilo di lavoro accademico, caratterizzato da attività di insegnamento, ricerca e impegni istituzionali, incluso il public engagement per rafforzare l'interazione tra università, industria e società. La pandemia di COVID-19 ha introdotto sfide di vasta portata, incrementando ulteriormente le richieste di lavoro psicosociale. Le università continuano ad affrontare rapidi cambiamenti che hanno portato a un aumento dei livelli di stress lavoro-correlato sia per il personale docente e ricercatore sia per il personale tecnico-amministrativo (PTA). La ricerca esistente sulla qualità della vita della popolazione accademica ha spesso preso in prestito modelli e misure dalla letteratura sulla medicina del lavoro, senza prestare reale attenzione alla specificità e complessità del contesto accademico. In questo contesto, lo sviluppo di un approccio di ricerca dedicato che tenga conto delle specificità del contesto organizzativo accademico e lavorativo, nonché delle caratteristiche della popolazione coinvolta, è cruciale per promuovere "università sane". Sono necessari nuovi contributi metodologici e teorici per valutare la qualità della vita nel mondo accademico, confrontare diversi sistemi istituzionali e sviluppare politiche e interventi adeguati per promuovere il benessere della popolazione universitaria. In questo quadro, il network di ricerca QoL@Work (Quality of Life at Work) intende sostenere la discussione sul tema proponendo una riflessione a partire da alcuni contributi di ricerca, con implicazioni teoriche e d'intervento, nel contesto italiano, che approfondiscono le condizioni della vita lavorativa collegate ai cambiamenti che attraversano le università. Verranno presentati i risultati di uno studio sulla qualità della vita accademica degli assegnisti/e, caratterizzati da condizioni lavorative sempre più precarie, considerando la relazione tra insicurezza lavorativa e benessere in un campione di lavoratori del settore STEM (contributo 1). In relazione al personale docente e tecnico-amministrativo, verrà introdotto un lavoro che indaga i processi legati all'identità sociale, alle dinamiche di identificazione territoriale e organizzativa e al benessere, approfondendo l'importanza dei legami con la dimensione locale, sempre più enfatizzati dalle politiche attuali (contributo 2). Analizzando uno dei cambiamenti più forti del mondo accademico a seguito della pandemia, si illustreranno i risultati di un'indagine sulla relazione tra smart working e benessere (contributo 3). Infine, si approfondirà il tema della promozione del benessere nel contesto universitario a partire dal caso di un ateneo italiano che ha sviluppato un intervento per il personale tecnico-amministrativo (contributo 4).

Parole chiave: accademia, qualità della vita lavorativa, promozione del benessere

CONTRIBUTI

Insicurezza lavorativa e benessere nei ricercatori STEM: un'analisi dei profili latenti (LCA)

Giulia Bacci¹, Sara Viotti¹, Lara Bertola², Daniela Converso¹, Barbara Loera¹

¹Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

²Department of Management and Organisation, Rennes Business School

Introduzione. L'insicurezza del lavoro è un importante fattore di malessere che incide sulla qualità della vita lavorativa e sul benessere generale. Nel mondo accademico, i ricercatori in formazione sono particolarmente vulnerabili.

Obiettivi. L'obiettivo di questo studio è quello di scoprire se esistono gruppi omogenei all'interno del nostro campione di ricercatori e come sono distribuiti in termini di insicurezza del lavoro, impegno lavorativo, esaurimento emotivo e cinismo.

Metodo. Per esplorare la relazione tra insicurezza lavorativa e benessere, abbiamo analizzato un campione di 218 assegnisti di ricerca in discipline STEM in Italia. Utilizzando un modello del profilo latente sulle misure di salute e engagement lavorativo, abbiamo identificato tre sottogruppi "nascosti".

Risultati. Il primo gruppo, denominato "Safe and Sound", è composto da persone molto coinvolte nel lavoro di ricerca, con una percezione di basso rischio e bassi livelli di esaurimento emotivo e cinismo. Il secondo gruppo, "Safe not so Sound", presenta livelli intermedi di esaurimento emotivo e cinismo, scarso coinvolgimento nelle attività di ricerca e dubbi sulla possibilità di proseguire la loro occupazione. Il terzo gruppo, "Neither Safe or Sound", comprende persone che sentono maggiormente a rischio il proprio lavoro, sono poco coinvolte nelle attività lavorative e più esposte al rischio di esaurimento emotivo e cinismo. I risultati mostrano che, anche tra i ricercatori STEM, esistono sottogruppi con maggiore insicurezza lavorativa e basso coinvolgimento lavorativo, più soggetti a burnout.

Limiti. Gli effetti a lungo termine dell'insicurezza lavorativa non sono ancora chiari, per cui è necessaria una ricerca longitudinale per comprenderne l'evoluzione. Ricerche future potrebbero esplorare l'evoluzione dell'insicurezza lavorativa e gli effetti a lungo termine utilizzando metodi longitudinali.

Aspetti innovativi. Questo studio suggerisce che l'insicurezza del lavoro è dannosa per i dipendenti, manifestandosi con alti livelli di burnout e, nel caso del sottogruppo "né sicuro né sintonizzato", anche con scarso impegno lavorativo.

Parole chiave: job insecurity, assegnisti di ricerca, discipline STEM

Le dimensioni sociali come risorse nella promozione del benessere accademico: il caso del Progetto PRO.BE dell'Università di Foggia

Fulvio Signore¹, Ciro Esposito², Immacolata Di Napoli³, Barbara Agueli⁴, Emanuela Ingusci¹, Terri Mannarini¹, Giusi Antonia Toto², Caterina Arcidiacono³, Stefania Fantinelli²

¹Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umani e Sociali

²Università di Foggia, Dipartimento di Scienze Umanistiche, Lettere, Beni Culturali e Scienze della Formazione

³Università di Napoli "Federico II", Dipartimento di Scienze Umane

⁴Università di Napoli "Federico II", Dipartimento di Scienze Sociali

Introduzione. Negli ultimi anni si è prestata sempre più attenzione ai cambiamenti nell'istruzione superiore, stimolando approfondimenti sempre più importanti sulla vita lavorativa e su alcuni processi correlati, come lo stress o il benessere. L'interesse per il mondo accademico è giustificato anche dal fatto che le università, in quanto istituzioni, creano e migliorano la salute e il benessere, e le istituzioni hanno un significato profondo nella mente degli individui e dei gruppi sociali, oltre a rappresentare un ponte tra la società, il mondo del lavoro e il benessere locale.

Obiettivi. Questo studio si propone di individuare i fattori sociali che possono sostenere il benessere dei lavoratori accademici (docenti e personale tecnico-amministrativo), evidenziando come i processi legati all'identità sociale dei lavoratori, basati sulle dinamiche di identificazione con un territorio o un'organizzazione, possano agire come risorse in grado di promuovere il benessere.

Metodo. L'indagine è stata condotta su 198 lavoratori dell'Università di Foggia (Sud Italia), ovvero docenti (professori associati, professori ordinari, ricercatori TDa e TDb - 67,7%) e personale tecnico-amministrativo. Sono state effettuate analisi di correlazione tra le variabili, analisi di coerenza interna utilizzando l'alfa di Cronbach e l'Omega di McDonald ed un'analisi SEM.

Risultati. Le dimensioni sociali incluse nello studio, ovvero l'identificazione organizzativa, il benessere territoriale e l'attaccamento al luogo, sono risultate positivamente e significativamente associate al benessere generale, spiegando circa il 42% della varianza della variabile di esito, ossia il benessere generale.

Limiti. Dimensionalità del campione, studio cross-sectional, misure self-report.

Aspetti innovativi. per il personale docente e tecnico-amministrativo, tra gli elementi centrali per il miglioramento del benessere nel contesto accademico vi è una dimensione sociale. Agire sul processo di appartenenza a un territorio, implementando e migliorando le relazioni con gli attori sociali coinvolti, nonché sul senso di appartenenza e di identificazione con un'organizzazione, può avere precise ripercussioni sul miglioramento del benessere.

Parole chiave: accademia, sociale, risorse

Cultura organizzativa e cambiamenti digitali: Un'indagine sui fattori di promozione del benessere del personale tecnico-amministrativo

Vincenza Capone¹, Giovanni Schettino¹

¹Università di Napoli "Federico II", Dipartimento di Studi Umanistici

Introduzione. Lo smart working costituisce ormai un modello consolidato di organizzazione del lavoro, adottato in diversi contesti incluso quello delle istituzioni accademiche. La letteratura ha però mostrato una scarsa attenzione ai fattori in grado di influenzare il benessere del personale tecnico-amministrativo (PTA) di tali organizzazioni.

Obiettivi. Pertanto, il presente studio ha avuto come obiettivo quello di colmare questo gap implementando un disegno di ricerca cross-sectional.

Metodo. In particolare, 421 PTA (59% donne), impiegati in un'importante università italiana, hanno compilato un questionario self-report che ha rilevato il benessere mentale, il bisogno di recovery, la techno-complexity, la flessibilità lavorativa, l'atteggiamento positivo verso lo smart working, l'autoefficacia lavorativa, la percezione di efficacia relativa ai gruppi di lavoro virtuali e la cultura organizzativa orientata all'innovazione.

Risultati. Il modello di equazioni strutturali testato ha mostrato che il benessere mentale era influenzato positivamente dalla cultura organizzativa e dall'atteggiamento verso lo smart working mentre la relazione con il bisogno di recovery from work è risultata negativa. Inoltre, è stata condotta un'analisi di mediazione seriale la quale ha evidenziato che la cultura organizzativa era associata con più alti livelli di benessere attraverso la mediazione della flessibilità lavorativa, l'atteggiamento, l'autoefficacia, l'efficacia di gruppo e la conseguente techno-complexity e bisogno di recovery.

Limiti. È necessario sottolineare che lo studio è caratterizzato da limiti relativi alla composizione dei partecipanti e al disegno di ricerca adottato i quali limitano la possibilità di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. Il presente lavoro suggerisce la necessità di promuovere una cultura organizzativa che valorizzi e incoraggi il cambiamento al fine di garantire il benessere dei lavoratori attraverso l'implementazione di processi organizzativi funzionali ad offrire loro risorse che gli consentano di affrontare efficacemente le sfide poste dai cambiamenti digitali.

Parole chiave: smart working, techno-complexity, cultura organizzativa

Promuovere strategie e risorse per affrontare lo stress lavorativo. Lo sviluppo di un intervento per il personale tecnico amministrativo (PTA)

Giuseppina Dell'Aversana¹, Silvia Simbula¹, Massimo Miglioretti¹

¹Università degli Studi Milano-Bicocca

Introduzione. Negli ultimi anni, il benessere del personale tecnico-amministrativo (PTA) nelle università italiane è diventato un tema di crescente interesse, specialmente alla luce dei cambiamenti istituzionali e delle nuove sfide introdotte dalla pandemia di COVID-19. Il contributo intende presentare un intervento di gestione dello stress lavorativo e promozione del benessere per il PTA, sviluppato in modo da rispondere alle specificità del contesto lavorativo accademico e dei gruppi di lavoratori coinvolti.

Obiettivi. L'intervento si è proposto di sviluppare una riflessione sui fattori di stress e sulle risorse personali e contestuali, oltre a incrementare la consapevolezza sulle strategie individuali di gestione dello stress per il personale tecnico amministrativo.

Metodo. L'attività ha previsto una fase preliminare di progettazione, una di implementazione delle misure di intervento, una valutazione di processo e di efficacia dell'intervento.

L'intervento ha coinvolto complessivamente 66 lavoratori dell'Università Milano-Bicocca organizzati in gruppi di formazione omogenei per aree di competenza. Le attività hanno incluso esercizi pratici, pratiche di scrittura riflessiva e l'analisi di casi reali per favorire la comprensione e la gestione delle situazioni stressanti. Per la valutazione di processo e di efficacia dell'intervento è stato somministrato un questionario pre e post- intervento sia a coloro che hanno partecipato alla formazione che ad un gruppo di controllo appartenente al medesimo Ateneo.

Risultati. L'intervento è attualmente nella sua fase conclusiva. Si discuteranno le sfide incontrate nella progettazione e nell'implementazione dell'intervento, e saranno presentate alcune evidenze sulla percezione dei partecipanti sull'efficacia delle attività proposte.

Limiti. Il progetto non valuta la trasferibilità dell'intervento ad altri contesti accademici. Un ulteriore limite alla trasferibilità e alla valutazione dell'intervento è legato alla partecipazione volontaria all'intervento da parte del PTA.

Aspetti innovativi. L'aspetto innovativo del progetto è stato l'approccio integrato e basato sul contesto, che non si è limitato a valutare l'efficacia a livello individuale, ma ha promosso una discussione su come sostenere il cambiamento a livello organizzativo, tenendo uniti i diversi livelli.

Parole chiave: stress management, personale tecnico amministrativo, accademia

La ricerca qualitativa nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni: confronto sulle metodologie di utilizzo e sul valore aggiunto

Proponente

Chiara Panari¹

¹*Università di Parma, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali*

Discussant

Scaratti Giuseppe¹

¹*Università di Bergamo, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali*

Introduzione. È noto come i metodi di ricerca qualitativa applicati alle discipline di ambito psicologico possono costituire un importante insieme di strumenti esplorativi volti allo studio di nuovi temi di ricerca, di fenomeni poco approfonditi o compresi e di come l'approccio qualitativo possa essere considerato un valido supporto ai ricercatori che decidano di riprendere teorie già consolidate per aggiornarle alla luce di recenti cambiamenti o studiarle in nuovi contesti.

La ricerca qualitativa contribuisce a generare conoscenza scientifica utilizzando tecniche e strumenti di raccolta ed analisi dei dati altamente flessibili e adattabili al contesto, che permettono di entrare in profondità rispetto al vissuto delle persone e comprenderne la prospettiva e l'esperienza personale. Un approccio qualitativo consente di approfondire la conoscenza di fenomeni complessi e di generare nuove ipotesi di ricerca. Spesso, tuttavia, anche nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, si predilige l'utilizzo di metodi quantitativi a causa della percezione di scarsa generalizzazione dei risultati, di bias legati all'interpretazione soggettiva dei dati, dell'onerosità in termini di tempo e risorse e per la difficoltà nella pubblicazione di studi qualitativi.

Obiettivi. L'obiettivo del simposio è raccogliere esperienze di studi realizzati in contesti organizzativi che utilizzino la metodologia qualitativa per la raccolta e l'analisi dei dati, mostrando il valore aggiunto che tali tecniche apportano al progresso della ricerca nel settore WOP e riflettendo anche su possibili limiti e complessità di utilizzo.

Un ulteriore fine è consentire l'apertura di un dibattito rispetto alle diverse metodologie e strumenti prevalentemente utilizzati nel settore, agli ambiti e alle finalità per le quali sono stati scelti ed, infine, confrontarsi rispetto all'utilità percepita attraverso la condivisione delle proprie esperienze di ricerca.

Risvolti applicativi. Attraverso il dibattito s'intende incoraggiare un confronto sul tema ed innescare una discussione centrata sulle future opportunità e potenzialità di utilizzo dei metodi qualitativi nel settore della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, al fine di ipotizzare nuove domande di ricerca e nuovi percorsi che rispondano alle esigenze attuali dei contesti organizzativi.

Parole chiave: Qualitative research, qualitative methods, qualitative tools, qualitative approach, WOP

CONTRIBUTI

Percezioni dei Manager HR italiani sui processi di greening in organizzazione: Un'analisi dei Contesti Elementari

G Ilaria Buonomo¹, Claudia Russo², Paula Benevene¹

¹Università LUMSA, Roma, Dipartimento di Scienze Umane

²Università Europea di Roma, Laboratorio di Psicologia Sperimentale e Applicata

Introduzione. La letteratura internazionale suggerisce l'importanza di coinvolgere le risorse umane nel processo di greening organizzativo (Green Human Resource Management, GHRM). Ciononostante, non sono disponibili modelli e strategie di GHRM testati in contesti europei, poichè il fenomeno è poco esplorato in questi territori.

Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è di indagare le percezioni di HR manager di organizzazioni italiane pubbliche e private circa il fenomeno del greening organizzativo.

Metodo. È stata condotta un'intervista semi-strutturata su un totale di 40 HR manager (85% maschi; 70% di organizzazioni profit e 30% di organizzazioni sanitarie e no profit). Le interviste sono state trascritte e il corpus è stato sottoposto a un processo di lemmatizzazione. Infine, è stata condotta un'analisi dei contesti elementari allo scopo di evidenziare dei cluster tematici ricorrenti, poi organizzati all'interno di un plot bidimensionale. Tutte le analisi sono state condotte con T-LAB 10.3.

Risultati. Sono emersi 5 cluster (per ciascuno sono stati considerati solo i lemmi con $p < 0.01$): 1. Aspetti strategici (CE=64/542; 12% della varianza spiegata); 2. Azioni di comunicazione e sensibilizzazione (CE=112/542; 21% della varianza spiegata); 3. Sostenibilità interna (CE=128/542; 24% della varianza spiegata); 4. Strategie di riduzione del danno (CE=137/542; 25% della varianza spiegata); 5. Sfide del futuro (CE=101/542; 19% della varianza spiegata). Dal plot emergono due dimensioni: una relativa al livello di cambiamento (cambiamento di primo vs. secondo ordine) e una relativa alle spinte da cui il cambiamento viene innescato (spinte interne vs. esterne).

Limiti. Il campione non è bilanciato per genere, né per tipologia di organizzazione di provenienza.

Aspetti innovativi. E' uno dei primi contributi sul GHRM in Italia e potrebbe costituire una prima base di modellizzazione teorica e strategica sul tema.

Parole chiave: Greening organizzativo; Green Human Resources Management; Analisi dei contesti elementari

Pubblica Amministrazione e cambiamento: un'analisi organizzativa attraverso un approccio qualitativo bottom-up

Alice Bonini¹, Massimo De Caro¹, Annalisa Maffoni¹, Chiara Panari¹

¹Università di Parma, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali

Introduzione. La letteratura sulla pubblica amministrazione ha evidenziato la necessità di un cambiamento nella cultura, ancora oggi troppo basata sull'adesione formale a regole e procedure che non facilitano la comunicazione e l'interdipendenza fra i ruoli, con ricadute negative sull'efficienza dei processi. Inoltre, la leadership gioca un ruolo cruciale nella promozione e controllo della cultura organizzativa (Fu et al., 2020; Rousseau & Aubé, 2020). Tuttavia, gli studi legati allo sviluppo organizzativo hanno rivelato che un cambiamento culturale di successo, soprattutto nel settore pubblico, richiede anche un approccio bottom-up (Cummings e Worley, 2014).

Obiettivi. Partendo da questa premessa, la presente ricerca-intervento, attraverso un approccio bottom up di survey feedback, aveva l'obiettivo di rilevare la comunicazione e il coordinamento sia all'interno delle Unità organizzative sia tra unità organizzative coinvolte negli stessi processi assieme alle ambiguità di ruolo relative alle figure manageriali apicali di due aree Amministrative dell'Ateneo di Parma. L'analisi ha rappresentato la prima fase di un percorso di sviluppo di un modello organizzativo basato sulla gestione per processi.

Metodo. Sono state somministrate 52 interviste ai dipendenti (uomini=10; donne=42) appartenenti al personale tecnico-amministrativo di due aree amministrative centrali dell'Ateneo di Parma. Di questi, 10 ricoprivano un ruolo manageriale. Le interviste sono state trascritte ed è stata condotta un'analisi del contenuto tematico con il software Nvivo.

Risultati. La categorizzazione del testo ha rilevato in totale 28 macrocategorie e 231 nodi tematici attinenti a 5 macroaree: obiettivi e visione strategica e operativa (492 references), aspettative di ruolo manageriali (534), comunicazione (520), strategie di valorizzazione delle risorse umane (360), supporto organizzativo (376). Le analisi di primo livello delle frequenze hanno evidenziato una bassa presenza di comunicazione istituzionale (3%) e un'elevata assenza di interazioni sia fra le U.O. delle Area sia intra U.O. (40%), che si associano ad una percezione poco chiara degli obiettivi (42%). L'aspettativa di leadership è percepita come molto più carente a livello di Area (43%). È, invece, molto forte il supporto da parte del team dei colleghi nel fronteggiare i compiti lavorativi (30%).

Limiti. Il campione di convenienza è limitato e non è sempre facile controllare tutte le variabili legate al contesto organizzativo.

Aspetti innovativi. L'intervista qualitativa ha permesso di esplorare e approfondire elementi specifici legata alla cultura organizzativa e si presta agli approcci bottom up che presuppongono un coinvolgimento dal basso per lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi.

Parole chiave: Public Administration, Survey Feedback, Bottom-up approach, Organizational Development, NVivo software

The Qualitative Delphi approach: Epistemological and Methodological Considerations

Dr Tiziana C. Callari¹

¹Loughborough University, Intelligent Automation Centre

Qualitative Delphi approaches are gaining increased recognition and application in studies centred around consensus building. While there has been a growing discourse on the methodological considerations of this approach, existing literature often falls short of offering a clear and transparent overview of how researchers interpret and communicate qualitative data results obtained from each iteration of the Delphi study back to participants during subsequent rounds of data collection. In this contribution, the overarching aim is to provide epistemological and methodological considerations associated with employing the qualitative Delphi approach in qualitative research.

Specifically, the contribution will:

- Elucidate the decision-making rationale behind the development of the three qualitative-driven questionnaires as part of a research aiming at outlining an ethical framework for human-robot collaboration.
- Detail the analytical strategies employed in each phase, and the challenges faced.
- Present the strategies for selecting subject-matter experts in the Delphi approach. Critically, the selection of the right experts is the foundational step in a Delphi study, as their expertise shapes the quality and relevance of the collected data. Here, the challenge becomes particularly pronounced in the case of maintaining their active engagement throughout multiple rounds of data collection, which can span an extended period of time.
- Comment issues of rapport-building and trust developed with the participating experts.
- Discuss the choice of online survey platform and the extent to which these may influence the user experience (UX) of our experts.

Parole chiave: Reflexivity, qualitative Delphi, co-design, methodology, epistemology

Facilitatori e barriere all'utilizzo di applicazioni mobili per la gestione dello stress sul posto di lavoro: uno studio qualitativo

Margherita Herold¹, Silvia Simbula^{1,2}

¹*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia*

²*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Bicocca Center for Applied Psychology*

Introduzione. Nel corso degli anni la salute mentale è divenuta una priorità a livello mondiale (Raggi et al., 2024), accrescendo anche l'attenzione sullo stress lavoro-correlato (Moe-Byrne et al., 2022). Coerentemente, le Organizzazioni hanno posto maggiore attenzione a salute e benessere dei loro dipendenti, attraverso la ricerca di nuove azioni. Tra queste, gli interventi digitali hanno visto una crescente popolarità, anche grazie alla loro facile implementazione, scalabilità e accessibilità, al basso costo e al ridotto stigma percepito. Sebbene numerosi studi abbiano valutato positivamente l'efficacia di questi interventi, questi tendono ad avere elevati tassi di abbandono (van der Feltz-Cornelis et al., 2023) che ne inficiano il potenziale.

Obiettivi. Per colmare alcune lacune rispetto a facilitatori e barriere degli interventi digitali volti a ridurre lo stress all'interno delle Organizzazioni, lo studio si propone di indagare: le attese degli utenti nei confronti della tecnologia, le caratteristiche privilegiate degli interventi di self-help e quelle che possono diminuire i tassi di abbandono. Inoltre, si intende indagare il ruolo, e l'incidenza sull'efficacia, dell'accettazione della tecnologia nell'utilizzo di interventi smartphone-based.

Metodo. Sono stati condotti cinque Focus Group in presenza (N=29 partecipanti complessivi), rifacendosi al principio di saturazione. Si prevede di svolgere un'analisi tematica con il software NVivo.

Risultati. L'analisi dei dati è ancora in corso; tuttavia, tra i risultati preliminari più interessanti possiamo annoverare: l'importanza della personalizzazione (di contenuti e strumento), intesa come adattamento dell'app ai bisogni specifici dell'individuo; la dicotomia tra tecnologia percepita come strumento di supporto per la gestione dello stress e contemporaneamente come fonte aggiuntiva di difficoltà.

Limiti. Tra i principali limiti troviamo il campionamento di convenienza e le caratteristiche del campione, che risulta sbilanciato per genere ed età.

Aspetti innovativi. La metodologia del Focus Group ci ha permesso di indagare più in profondità la percezione degli interventi digitali, non solo dal punto di vista dei singoli utenti che solitamente fruiscono individualmente dell'intervento, ma stimolando la discussione e lo scambio reciproco.

Parole chiave: Focus group; Thematic Analysis, NVivo software; Digital Intervention; App-based Intervention; Work-related stress; Well-being promotion

Gestire la maternity leave: una ricerca-azione con Lego® Serious Play®

Stefania Fantinelli¹, Maria Spinelli², Teresa Galanti², Veronica Giffi², Morena Santoriello², Michela Cortini²

¹Università eCampus

²Università degli Studi G. d'Annunzio Chieti – Pescara, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Negli ultimi anni, il mondo HR e la selezione, nello specifico, si è evoluto grazie alla gamification, capace di limitare la desiderabilità sociale e ridurre l'ansia nei candidati (Landers & Sanchez, 2022).

Recentemente l'uso dei serious play si è esteso anche alla formazione e al team building. Tra le tecniche innovative rientra il Lego® Serious Play® (LSP), una metodologia di facilitazione in cui si affronta una determinata sfida attraverso la costruzione dei modelli con i mattoncini e la condivisione di significati e storie. La gamification, ormai consolidata in diverse sfide HR, non è ancora stata applicata alla gestione della maternità, un evento sfidante sia a livello individuale che organizzativo. **Obiettivi.** L'intervento ha l'obiettivo di esplorare LSP come strumento di ricerca-azione qualitativa, analizzando come possa essere di supporto nella gestione della maternità, specie nelle fasi di ritiro dal lavoro e rientro al lavoro, presentando un intervento realizzato presso Honda Motor.

Metodo. L'intervento ha coinvolto 6 neo mamme, ed ha permesso la raccolta di un corpus di dati qualitativo molto ricco, con interviste pre maternità e post rientro al lavoro e diverse sessioni di LSP, realizzate sia individualmente che con i colleghi delle divisioni dove le neo mamme sono impiegate. I dati sono stati analizzati con l'analisi metaforica.

Risultati. Dall'analisi emerge la potenzialità di LSP nel rendere le neomamme consapevoli delle proprie risorse e capaci di mettere a fuoco come chiedere aiuto e nel diffondere, in organizzazione, una cultura improntata alla collaborazione.

Limiti. Il numero delle partecipanti è contenuto e ristretto alla sola Honda; sarebbe interessante estendere la ricerca ad altre realtà.

Aspetti innovativi. A nostra conoscenza, è la prima volta che si applica LSP alla gestione della maternity leave.

Parole chiave: LSP, Maternity Leave, Ricerca-Azione

La Rassegnazione Silenziosa nel Lavoro: Prospettive e Riflessioni sul Quiet Quitting

Proponente

Greta Mazzetti¹, Giulia Paganin¹

¹Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin"

Discussant

Monica Molino¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Ad oggi, non sappiamo ancora se i fenomeni delle Grandi Dimissioni e del Quiet Quitting siano mode o tendenze. Entrambi, tuttavia, indicano un'insoddisfazione profonda, prolungata e diffusa della forza lavoro che deve essere affrontata e non può più essere ignorata. Quali sono le motivazioni che spingono i lavoratori a lasciare il loro attuale lavoro o a disimpegnarsi? Oltre alle tipiche problematiche da sempre legate all'intenzione di lasciare il proprio posto di lavoro, tra le cause più comuni delle Grandi Dimissioni e del Quiet Quitting troviamo il mancato riconoscimento delle proprie prestazioni e della propria persona; la realizzazione professionale, la significatività del lavoro e l'identità professionale, le relazioni sociali tra pari, superiori e tra utenti. In entrambi i casi, Grandi Dimissioni e Quiet Quitting, appare evidente che le fonti di insoddisfazione dei dipendenti ruotano attorno a due dimensioni principali: richieste e risorse lavorative e personali.

Obiettivo. Il presente simposio ha l'obiettivo di presentare una serie di studi e ricerche che approfondiscono recenti prospettive sul tema dell'intenzione di lasciare il posto di lavoro, affrontando nello specifico la tematica della Great Resignation e del Quiet Quitting.

Metodo. Gli studi presentano differenti metodi di ricerca, comprendendo una revisione della letteratura scientifica, e tre studi empirici svolti con l'utilizzo di strumenti validati nella letteratura nazionale e internazionale che hanno consentito di raccogliere dati quantitativi analizzati successivamente con rigorose analisi statistiche.

Risultati. I risultati mettono in luce, da un lato, la possibilità di discutere nuove prospettive sul tema quiet quitting, e dall'altro, di individuare antecedenti positivi e negativi dei comportamenti di abbandono del luogo di lavoro. Nello specifico, il Contributo 1 revisiona la letteratura recente sulla tematica del Quiet Quitting, fornendo preliminari indicazioni sugli antecedenti principalmente associati a tale esito, ponendo le basi per futuri approfondimenti e discussioni. Dal Contributo 2 invece emerge che, i lavoratori che hanno una identità professionale forte, sviluppano una minore intenzione di abbandonare l'azienda. Il Contributo 3 evidenzia come l'orientamento prosociale è negativamente associato all'intenzione di turnover, in parte grazie al ruolo dell'esaurimento emotivo. Inoltre, emerge un ruolo moderatore della gratitudine nell'attenuare l'esaurimento emotivo percepito dagli infermieri. Il Contributo 4 ha identificato cinque profili di domande e risorse lavorative, che presentano differenze significative con l'esito del Quiet Quitting, Work Engagement e altri.

Limiti e aspetti innovativi. I fenomeni del Quiet Quitting e della Great Resignation hanno recentemente assunto una forte rilevanza, rimanendo però ancora ambigua l'identificazione di questi ultimi in condizioni reali e misurabili o in mode temporanee. Tuttavia, i presenti studi hanno contribuito a chiarire la teorizzazione dei concetti e delle variabili associate a quelli che sembrano essere fenomeni correlati al benessere e al malessere dei lavoratori e, come tali, da prendere in considerazione in progetti di prevenzione e di intervento organizzativo.

Parole chiave: Quiet quitting, great resignation, modello delle domande e risorse

CONTRIBUTI

La fuga silenziosa: esplorazione del fenomeno del Quiet Quitting attraverso una scoping review

Simona Margheritti¹, Giulia Paganin², Sara Petrilli^{3,4}, Chiara Bernuzzi⁵

¹Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

²Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin"

³Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Dipartimento di Psicologia del Lavoro e organizzazioni

⁴Université Paris Nanterre, Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS)

⁵Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi

Introduzione. Il Quiet Quitting (QQ), inteso come impegno limitato dei dipendenti verso il proprio lavoro e riluttanza ad assumere compiti facoltativi ed extra ruolo, ha destato attenzione a partire dalla pandemia di COVID-19. Tuttavia, recenti ricerche suggeriscono che il fenomeno potrebbe non essere del tutto nuovo poiché sovrapponibile ad altri costrutti. Ciò evidenzia la necessità di approfondire la conoscenza del fenomeno al fine di assicurare uno sviluppo teorico coerente.

Obiettivi. Questo studio ha l'obiettivo di esplorare le relazioni del QQ con altri costrutti rilevanti nel contesto organizzativo.

Metodo. Per rispondere a questo obiettivo è stata condotta una scoping review. Seguendo il metodo PRISMA, 9 articoli sono stati inclusi tramite una ricerca sui database Scopus, Web of Science e Psycinfo. I risultati verranno presentati seguendo il framework della Theory Context Characteristic Method e il Nomological network.

Risultati. Dall'analisi emerge che i 9 articoli selezionati sono stati pubblicati tra il 2022 e il 2024, coerentemente con la crescente attenzione verso il fenomeno. Due di questi studi propongono validazioni di scale di misura, fornendo preliminari evidenze rispetto alla distinzione tra il QQ e differenti costrutti psicologici come la job satisfaction, il burnout e il turnover. I principali costrutti che si rivelano essere determinanti nell'aumentare il QQ, sono burnout, stress, violazione del contratto psicologico, discriminazioni e molestie. A ridurre la sua diffusione sono invece supporto sociale, benessere, soddisfazione lavorativa, opportunità di sviluppo, coinvolgimento e impegno nel lavoro.

Limiti. La maggioranza degli studi inclusi presentano un disegno di ricerca trasversale, suggerendo la necessità di studi longitudinali per confermare le relazioni causali tra costrutti.

Aspetti innovativi. Proponendo spunti di riflessione e domande aperte, la presente revisione della letteratura sottolinea la necessità di sviluppare ulteriori studi empirici al fine di comprendere, concettualizzare e misurare efficacemente il fenomeno del QQ.

Parole chiave: Scoping review; Quiet Quitting; Intention to quit

L'identità professionale come antidoto alle intenzioni di turnover: rete nomologica in un campione italiano e uno francese

Sara Petrilli^{1,2}, Marianna Giunchi²

¹Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Dipartimento di Psicologia del Lavoro e organizzazioni

²Université Paris Nanterre, Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS)

Introduzione. Nella nuova normalità si è assistito ad un cambiamento sociale importante in cui i fenomeni di QQ e le intenzioni di turnover sono aumentati. E' per questo motivo che è necessario interrogarsi sul cambiamento in atto e come arginarne le conseguenze. sembra pertanto importante interrogarsi e a mostrare interesse per l'identità nel contesto professionale (Ashforth & Schinoff, 2016; Caza et al., 2018; Brown, 2020). Questo cambiamento segna una svolta importante perché l'attenzione non è più rivolta esclusivamente ai risultati legati al lavoro, come la produttività (Martin, 2005), ma sta emergendo l'idea che sia possibile interessarsi agli universi sociali, personali e simbolici delle persone che fanno parte dei contesti lavorativi (Davis, 1991). In letteratura, l'identità professionale è stata studiata da diverse prospettive ed è definita come un concetto multidimensionale (Bothma et al., 2015) composto da dimensioni strutturali, sociali e individuali/psicologiche. E' importante comprendere come rafforzare l'identità dei lavoratori nei contesti professionali al fine di evitare fenomeni di quiet quitting e di turnover.

Obiettivi. Questo studio ha due diversi obiettivi: 1) da un lato, valutare le proprietà psicometriche della Workplace Identity Scale (Sulphery, 2020); 2) dall'altro, utilizzare un approccio di rete nomologica dell'identità professionale, cioè comprendere quali sono le dimensioni individuali, relazionali ed organizzative connesse ad essa, in due Paesi (Italia e Francia).

Metodo. È stato distribuito un questionario online, attraverso un campionamento di convenienza, a lavoratori di età compresa tra i 25 e i 66 anni, che lavorano in modalità ibrida, sia italiani (N = 344) che francesi (N = 388) e le analisi sono state condotte attraverso SPSS ed MPlus.

Risultati. Dalle analisi emerge che i fattori determinanti, nei due Paesi, per la costruzione dell'identità professionale sono il senso di distintività/inclusione, la stima personale e il clima sociale al lavoro, nonostante non tutte le relazioni siano forti, ma seppur significative. Emerge inoltre che, i lavoratori che hanno una identità professionale forte, sviluppano una minore intenzione di abbandonare l'azienda perché la sentono come parte del sé e della propria costruzione identitaria professionale.

Limiti. I campioni italiano e francese non sono comparabili e questo deriva dalla verifica dell'omogeneità delle caratteristiche socio-professionali di entrambi i campioni e dell'invarianza strutturale delle misure che non soddisfano i criteri per fare un confronto.

Aspetti innovativi. L'approccio di rete nomologica dell'identità è un concetto innovativo in quanto coinvolge la sua definizione, la misura che utilizziamo per valutarla e qualsiasi misura di criterio correlata che potrebbe essere associata ad essa.

Parole chiave: Workplace Identity; Nomological network; turnover intentions

Restare (Attivamente) a Lavoro: Orientamento Prosociale e Gratitudine dei Pazienti per Contrastare Esaurimento Emotivo e Turnover degli Infermieri Italiani

Ferdinando Toscano¹, Teresa Galanti², Michela Cortini²

¹Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

²Università di Chieti-Pescara "Gabriele d'Annunzio", Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Negli ultimi anni, il fenomeno delle "grandi dimissioni" ha sollevato preoccupazioni significative nel settore sanitario. Questo fenomeno, insieme al "quiet quitting", evidenzia una percezione della violazione dello scambio tra lavoratori, utenti e datori di lavoro. In questo contesto, è fondamentale comprendere i fattori che influenzano l'intenzione di turnover tra gli infermieri, professione socialmente orientata ma già soggetta a elevati livelli di burnout.

Obiettivi. Questo studio mira a indagare l'impatto dell'orientamento prosociale sull'intenzione di turnover degli infermieri, esaminando il ruolo mediatore dell'esaurimento emotivo e il ruolo moderatore della gratitudine dei pazienti.

Metodo. Il campione dello studio è composto da 162 infermieri italiani. È stato utilizzato un modello di mediazione moderata in cui l'orientamento prosociale influiva sull'intenzione di turnover attraverso l'esaurimento emotivo. La gratitudine dei pazienti è stata introdotta come moderatore della relazione tra orientamento prosociale ed esaurimento emotivo.

Risultati. I risultati mostrano che un l'orientamento prosociale è negativamente associato all'intenzione di turnover, in parte grazie al ruolo dell'esaurimento emotivo. In più, l'esaurimento emotivo è significativamente attenuato quando gli infermieri percepiscono una buona dose di gratitudine da parte dei pazienti. Questo effetto moderatore sottolinea l'importanza del riconoscimento e dell'apprezzamento da parte dei pazienti nel mitigare l'impatto negativo dell'esaurimento emotivo.

Limiti. Lo studio presenta alcuni limiti, tra cui la natura trasversale dei dati che non permette di stabilire causalità, e la possibile autoreferenzialità dei questionari utilizzati. Inoltre, il campione è di convenienza e limitato agli infermieri italiani, il che potrebbe influenzare la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. L'elemento innovativo di questo studio risiede nell'integrazione della gratitudine dei pazienti come fattore moderatore, offrendo una nuova prospettiva sulla gestione del burnout e del turnover tra gli infermieri. Inoltre, il collegamento con i fenomeni contemporanei del "quiet quitting" e delle "grandi dimissioni" arricchisce la comprensione delle dinamiche lavorative post-pandemia, suggerendo interventi mirati per ridurre il turnover e migliorare il benessere del personale sanitario.

Parole chiave: burnout, gratitudine dei pazienti, turnover

L'applicazione del JD-R model a vecchi e nuovi fenomeni: gli antecedenti del quiet quitting e altri esiti secondo un approccio person-centered

Giulia Paganin¹, Giulia Sciotto², Greta Mazzetti¹, Pietro Bussotti³, Francesco Pace², Guido Sarchielli³, Diego Scarselli⁴, Dina Guglielmi¹

¹Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin"

²Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi

³Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP)

⁴Stimulus Italia

Introduzione. Il fenomeno del "quiet quitting" (QQ) ha recentemente ottenuto un'attenzione significativa a livello globale attraverso social media, sollevando preoccupazioni circa l'impatto dello stesso su esiti organizzativi e personali correlati al benessere dei lavoratori.

Obiettivi. Basandosi sul quadro teorico del Job Demand-Resources Model (JD-R), lo studio si propone di identificare i profili latenti di 5.350 lavoratori italiani, provenienti da diverse aziende. Inoltre, intende esplorare il legame tra i profili ed esiti organizzativi e personali, tra cui il QQ.

Metodo. I dati raccolti attraverso un questionario online sono stati analizzati adottando un approccio person-centered, svolgendo una Latent Profile Analysis (LPA), per identificare i profili latenti basati su domande (richieste lavorative, conflitto lavoro-vita privata) e risorse (supporto, equità, autonomia). I profili sono stati poi confrontati rispetto esiti positivi (e.g. work engagement) e negativi (e.g. QQ).

Risultati. Le analisi hanno identificato cinque profili. Confronti successivi hanno evidenziato differenze significative rispetto ciascuno degli esiti considerati. In particolare, il Profilo 5, che mostra la presenza di richieste sotto la media e di risorse sopra la media, riporta livelli significativamente più bassi di QQ e altri esiti negativi, così come livelli significativamente più alti negli esiti positivi.

Limiti. Tra i limiti dello studio possiamo richiamare l'utilizzo di un singolo metodo di valutazione (questionari self-report). Inoltre, studi futuri potrebbero includere altri antecedenti legati al QQ.

Aspetti innovativi. Il contributo dello studio deriva dalla comprensione del modo in cui l'interazione tra le richieste e le risorse possa essere associata a comportamenti di QQ sul posto di lavoro, così come ad altri esiti negativi (e.g. l'esaurimento emotivo) e positivi (e.g. il work engagement).

Parole chiave: Quiet quitting; domande e risorse; latent profile analysis (LPA)urnout, gratitudine dei pazienti, turnover

La qualità della vita lavorativa in accademia: ruoli a confronto

Proponente

Carmela Buono¹, Andreina Bruno²

¹Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

²Università di Genova, Dipartimento di Scienze della Formazione

Discussant

Chiara Consiglio¹

¹Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Dipartimento di Psicologia

Il contesto economico e sociale in continua evoluzione ha portato a profondi cambiamenti anche nel contesto universitario, influenzando in modo trasversale il benessere di coloro che operano all'interno delle università. Questi cambiamenti, in parte sostenuti dall'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), si sono tradotti principalmente in un'intensificazione ed estensione del lavoro (Chesley, 2014; Afshari et al., 2022), sia per il personale accademico che per quello tecnico amministrativo, con conseguenze negative sulla percezione di benessere, evidenziata soprattutto in termini di burnout, stress e problemi di salute mentale.

Sono numerosi gli studi che hanno mostrato come gli accademici siano soggetti ad elevati livelli di pressione lavorativa, stress e burnout. Nonostante la letteratura abbia già evidenziato l'importanza di alcuni fattori sullo stress nel personale accademico, è necessario esplorare ulteriormente la relazione tra fattori psicosociali e qualità di vita accademica. Inoltre, estendere l'analisi al personale tecnico amministrativo consente di confrontare e approfondire le specificità nella percezione dei rischi psicosociali tra il personale accademico e tecnico-amministrativo già identificati da alcuni studi (Johnson et al., 2019). Comprendere queste differenze è cruciale per sviluppare interventi mirati a migliorare le condizioni lavorative.

Questo simposio, nato dalle riflessioni del gruppo QoL@Work, si propone, quindi, di contribuire alla comprensione dei fattori che influenzano il benessere in ambito accademico, proponendo in primis un confronto tra personale accademico e amministrativo grazie alle prime due presentazioni, e un approfondimento sul target amministrativo nelle ultime tre. La prima presentazione di Loera e coll. indaga l'evoluzione dello stato di salute della popolazione accademica in relazione a diversi indicatori secondo una prospettiva longitudinale che consente di individuare i trend in differenti cluster professionali. Il secondo contributo di Buono e coll. in specifico, considerando diversi cluster professionali individuati in base ai livelli di workaholism e work engagement, investiga le differenze nella percezione delle richieste e delle risorse lavorative.

Quanto ai successivi tre contributi focalizzati su docenti e ricercatori, il terzo e quarto contributo si concentrano sulla dimensione del significato del lavoro. Il terzo di Platania esamina il ruolo della psychological meaningfulness e del work family conflict come mediatori dell'effetto dello stress sulla soddisfazione lavorativa. Il quarto di Pace e coll. indaga il ruolo di protezione che il significato del lavoro può avere nella relazione tra il carico di lavoro, incluse le richieste da parte degli studenti, e la necessità di recupero. Infine, il contributo di Brondino e coll. indaga l'impatto della qualità degli ambienti fisici percepita dai docenti su alcuni esiti lavorativi come la salute, soddisfazione lavorativa, work engagement ed esaurimento emotivo.

Parole chiave: Qualità della vita in accademia; Personale docente/ricercatore; personale tecnico amministrativo

CONTRIBUTI

Quality of working life in universities: a diachronic study on the psychological health of professors, researchers, and technical-administrative staff in a large university in Northern Italy

Barbara Loera¹, Ilaria Sottimano¹, Giorgia Molinengo¹, Daniela Converso¹

¹ *Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

Introduction. There is a growing body of research on well-being at work, but few studies include longitudinal data.

Objective. Taking into account the literature, the aim of the study is to observe the evolution of mental health and work engagement of technical and administrative staff, researchers and academic teaching staff at a large university in northern Italy from 2017 to the present.

Method. Data were collected at four different points in time: in 2017 (with 291 university professors/researchers and 458 technical-administrative staff), in 2019 (with 590 university professors/researchers and 595 technical-administrative staff), in 2021 (with 650 university professors/researchers and 580 technical-administrative staff) and in 2023 (with 748 university professors/researchers and 666 technical-administrative staff). The analyses compare the results obtained in the different waves of data collection in relation to different indicators of mental health (engagement, burnout, workaholism, need for recovery, job satisfaction...). In addition, the cluster analysis identifies four profiles of university staff and their changes over the years.

Results. The results show significant changes in the well-being and work engagement of researchers, academic faculty professors and technical-administrative staff, also highlighting changes at the level of the four identified profiles.

Limitations. This is not a true longitudinal study, as it was not possible to pair the individuals. The sample analyzed refers only to scientific and technical departments.

Innovative aspects. Despite these limitations, the possibility of seeing results from different years makes the study innovative.

Parole chiave: faculty wellbeing, quality of working life at university, cluster analysis

Work engagement e workaholism in accademia: differenze in tema di benessere lavorativo tra docenti/ricercatori e personale tecnico amministrativo

Carmela Buono¹, Danila Molinaro¹, Chiara Papa¹, Eleonora Fonzo¹, Paola Spagnoli¹

¹Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La letteratura ha evidenziato come la cultura organizzativa universitaria possa promuovere e sostenere comportamenti di intenso impegno lavorativo. Questo forte investimento nel lavoro può assumere due forme: da un lato, il workaholism, che indica un impegno eccessivo e patologico, e dall'altro, il work engagement, che rappresenta uno stato mentale positivo associato al lavoro. Diversi studi (ad esempio, Langseth-Eide, 2019) hanno mostrato come questi due fenomeni, nell'ottica del modello Job Demands-Resources (Demerouti et al., 2001), possano essere associati in modo diverso alle richieste e risorse lavorative, le quali possono essere percepite in modo differente dal personale docente/ricercatore e tecnico amministrativo (Rothmann & Essenko, 2007; Johnson et al., 2019).

Obiettivi. Questo primo studio preliminare si propone di esplorare le richieste e le risorse lavorative, nell'ottica del modello JDR, e di verificare la presenza di differenze significative tra il personale docente/ricercatore e il personale tecnico amministrativo.

Metodo. I dati sono stati raccolti attraverso un questionario self-report completato da 714 persone impiegate come personale tecnico amministrativo e da 608 docenti/ricercatori di un'Università italiana.

Risultati. L'analisi dei cluster ha evidenziato la presenza di quattro cluster significativamente diversi, che sono stati etichettati come engaged worker, engaged workaholic, disengaged workaholic e detached worker. L'analisi multivariata della varianza ha evidenziato differenze significative nella percezione delle richieste e delle risorse lavorative tra docenti/ricercatori e personale tecnico amministrativo.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente di stabilire relazioni causali. Inoltre, l'utilizzo del questionario self-report espone al rischio di common method bias.

Aspetti innovativi. Questo studio può fornire importanti indicazioni per comprendere le differenze nella percezione dei fattori che influenzano il benessere tra il personale docente/ricercatore e quello tecnico amministrativo all'interno dell'ambiente universitario, contribuendo così a sviluppare interventi mirati a migliorare la qualità della vita lavorativa di entrambi i gruppi.

Parole chiave: Qualità della vita in accademia; Forte investimento nel lavoro; cluster analysis

Fattori di stress nel personale docente universitario ed effetti sulla soddisfazione lavorativa: l'impatto di mediazione della Psychological meaningfulness e del work family conflict

Silvia Platania¹

¹*Università degli Studi di Catania, Dipartimento di scienze della formazione-sezione di Psicologia*

Introduzione. L'ambiente di lavoro è in grado di influenzare la qualità di vita delle persone e quando quest'ultimi non si sentono in grado di rispondere alle richieste che esso gli pone subentrano stati emotivi negativi come senso di inadeguatezza, ansia, depressione ecc. Molti sono gli Atenei italiani che hanno già riconosciuto la necessità di condurre un'indagine sullo stress-lavoro correlato al fine di promuovere la sicurezza e la tutela del lavoratore negli ambienti di lavoro. Tema ancora più delicato nel corso del 2020 per via dell'emergenza dovuta all'epidemia di Covid-19 che ha scosso il nostro paese e che inevitabilmente ha avuto varie ripercussioni negli ambienti di lavoro.

Obiettivi. Il presente lavoro di ricerca si pone l'obiettivo di indagare l'effetto che lo stress lavorativo ha sulla soddisfazione lavorativa del personale docente degli Atenei italiani e di verificare l'effetto indiretto che alcune variabili intervenienti quali psychological meaningfulness e work family conflict possono avere nella difficile gestione della carriera accademica.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 225 docenti (professori ordinari, associati, ricercatori a tempo determinato e indeterminato), (Donne= 52.7%; Uomini=47.3%), ai quali è stato sottoposto un questionario che ha consentito la misurazione dei seguenti costrutti: psychological meaningfulness, work family conflict, job satisfaction, job stressors, rischi psicofisici. I dati sono stati analizzati tramite i modelli di equazioni strutturali ed è stata condotta una mediazione per verificare l'effetto indiretto della psychological meaningfulness e del work family conflict.

Risultati. I risultati hanno indicato gli effetti significativi di tutti i coefficienti presi in esame. Inoltre, la psychological meaningfulness ha mediato gli effetti negativi dei job stressors sulla soddisfazione lavorativa.

Limiti. Il presente studio è di tipo cross sectional.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura esistente nell'ambito dei rischi psicosociali nei quali incorre chi percorre una carriera accademica.

Parole chiave: Stress; meaningfulness; soddisfazione lavorativa

Quanto credo in quello che faccio? significatività del lavoro e peso del lavoro accademico

Francesco Pace¹, Giulia Sciotto¹, Cristina Moavero²

¹*Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche*

²*Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Fisica e Chimica*

Il perceived workload è una delle fonti di stress più comuni in letteratura, e non fanno eccezione gli accademici (Dicke et al., 2018). Tra le variabili che contribuiscono alla percezione del carico di lavoro accademico vengono spesso citate le richieste degli studenti, soprattutto se percepite come eccessive (Shin & Jung, 2014). Allo stesso tempo, alcune ricerche suggeriscono che i docenti attribuiscono un valore protettivo dalla percezione di significatività del proprio lavoro, traendo energie dalle attività di insegnamento (Gillespie et al., 2001) e dalla ricerca (Pace & Sciotto, 2021), e che tali aspetti siano in grado di mitigare gli effetti negativi del carico di lavoro (Minkkinen et al., 2020). Nel presente contributo abbiamo valutato il ruolo del carico di lavoro accademico e delle richieste degli studenti sulla need for recovery, esplorando il ruolo protettivo della significatività attribuita al proprio lavoro. Hanno partecipato allo studio 236 docenti universitari (56,8% maschi) con età media di 52,8 anni, il 53% PA, il 31,4% PO, il 6,8% RTI, il 6,7% RTD e il 2,1% con altri ruoli. Carico di lavoro accademico e richieste eccessive degli studenti sono stati misurati utilizzando lo strumento Academic Quality at Work (Brondino et al., 2022). Significatività del lavoro e necessità di recupero sono stati misurati utilizzando il Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (Van Veldhoven et al., 2015; Sciotto, 2023).

E' stato realizzato un modello di moderazione moderata ed è stata condotta un'analisi di regressione gerarchica per controllare l'effetto del genere, dell'età e del ruolo accademico.

Pur nella consapevolezza dei limiti della presente ricerca (modello cross-sectional e campionamento non probabilistico) i risultati confermano l'ipotesi che il significato attribuito al proprio lavoro può offrire protezione dal peso percepito e diminuire la necessità di recupero, anche in presenza di richieste eccessive da parte degli studenti. Dal momento che la percezione di significatività non dipende esclusivamente da caratteristiche individuali, ne desumiamo che le istituzioni non possano limitarsi a sfruttare tale aspetto come risorsa inesauribile, ma implementare strategie organizzative che bilancino le richieste di lavoro con risorse adeguate.

Parole chiave: Stress; meaningfulness, Need for recovery

Dimmi dove lavori e ti dirò come stai: uno studio sulla relazione tra percezione degli spazi fisici di lavoro e qualità della vita dei docenti universitari

Margherita Brondino¹, Valentina Mariani¹, Giuseppe Carrus², Fulvio Signore³, Amelia Manuti⁴, Giulia Paganin⁵, Paola Spagnoli⁶, Margherita Pasini¹

¹Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Scienze Umane

²Università degli Studi di Roma Tre, Dipartimento di Scienze per la Formazione

³Università degli Studi del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

⁴Università degli Studi di Bari, Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione

⁵Università degli Studi di Bologna, Dipartimento Di Scienze Dell'Educazione

⁶Università degli Studi della Campania, Dipartimento Di Psicologia

Introduzione. I cambiamenti che stanno interessando le università (crescita del numero degli studenti, difficoltà nel reperimento di fondi, incombenze amministrative, introduzione di nuove tecnologie) espongono i docenti a elevati livelli di stress. Il modello Job Demands-Resources individua "richieste" e "risorse" che, se bilanciate, conducono a performance e benessere dei docenti. Tra le risorse, tuttavia spesso sottovalutate, possiamo annoverare anche l'ambiente fisico; la psicologia ambientale ha infatti mostrato che ambienti rigenerativi impattano positivamente su risposte cognitive, emotive e di resilienza allo stress.

Obiettivi. Indagare l'impatto della qualità percepita dai docenti di diversi ambienti fisici accademici su alcuni esiti lavorativi, quali salute (SAL), soddisfazione lavorativa (SL), work engagement (WE) ed esaurimento emotivo (EE).

Metodo. Sono stati condotti due studi, il primo su 1481 docenti di atenei italiani (maschi= 651, 44%, femmine= 830, 56%), il secondo su 122 docenti (maschi= 81, 43.8%, femmine= 104, 56.2%). Il campione ha valutato la qualità percepita di ambienti fisici per la ricerca (AMB_RIC) e per la didattica (AMB_DID). È stata inoltre misurata nel secondo studio la percezione di quantità di verde in ateneo (QUANT_VERDE), qualità del verde (QUAL_VERDE) e soddisfazione per il verde (SODD_VERDE).

Risultati. Le Path Analysis condotte hanno mostrato, nel primo studio, che esiste un effetto di AMB_RIC su WE e SL e un effetto di AMB_DID su SL, SAL ed EE. Nel secondo studio, dove sono stati valutati anche gli spazi verdi, si è visto che QUANT_VERDE, QUAL_VERDE e SODD_VERDE concorrono nel ridurre il livello di EE dei docenti.

Limiti. Il disegno correlazionale non garantisce la certezza circa la direzione delle relazioni delle variabili studiate.

Aspetti innovativi. Questo studio fornisce nuove evidenze a favore dell'importanza della qualità degli ambienti fisici, compresi gli spazi verdi all'interno degli atenei, per il benessere e la soddisfazione lavorativa.

Parole chiave: Qualità della vita in accademia, ambiente di lavoro, docenti

Enhancing Organizational Sustainability: Integrating Well-Being, Leadership and Safety

Proponente

Marco Giovanni Mariani¹

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

Discussant

Annamaria Di Fabio¹

¹ University of Florence, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section)

The growing emphasis on sustainable practices and safety in the workplace has spurred researchers to delve into the psychological factors that shape employee behaviors (Di Fabio & Cooper, 2023; Peiró et al., 2023). This symposium brings together four interconnected studies examining the roles of well-being, safety, and leadership in fostering organizational sustainability. The research explores how hedonic and eudaimonic well-being, safety participation and compliance, and human capital sustainability leadership contribute to healthier and more sustainable work environments. It also considers the moderating effects of factors such as organizational identification and subjective age. The first study by Andrea Svincher investigates the mediating role of Positive Relational Management (PRM) in the relationship between personality traits and Human Capital Sustainability Leadership (HCSL) among 168 Italian workers. The findings suggest that PRM partially mediates the relationship, highlighting the importance of relational aspects in promoting sustainable leadership practices.

The second research by Elena Lo Piccolo and colleagues explores how subjective and objective age influences workplace safety dynamics among 333 Italian employees. The study reveals that subjective age significantly interacts with safety climate and motivation, indirectly affecting safety behaviors. These insights underline the necessity of considering psychological perceptions of age in designing safety interventions and policies.

The third research study by Andrea Svincher, focusing on 176 Italian university students, examines the mediating role of HCSL in the relationship between eco-generativity and well-being. Results indicate that HCSL partially mediates this relationship, suggesting that leadership styles integrating sustainability principles can enhance well-being.

Finally, the fourth research by Marco Mariani and colleagues analyzes how hedonic and eudaimonic well-being influence safety participation, compliance, and workplace green behaviors among 559 Italian employees. Both forms of well-being positively impact these behaviors, with organizational identification moderating some relationships. The findings highlight the critical role of well-being in promoting sustainable and safe workplace practices.

The symposium underscores the importance of psychological well-being (Sonnetag, 2015) and sustainable leadership (Di Fabio & Peiró, 2020) in enhancing organizational sustainability. By addressing various dimensions of well-being and their impacts on safety and sustainability behaviors, the presented research offers valuable insights for theoretical advancements and practical implementations in organizational contexts. These studies collectively advocate for comprehensive strategies that integrate well-being initiatives to foster a sustainable and safe working environment. Furthermore, they emphasize the need for tailored interventions that consider individual differences, such as age and organizational identification, which can significantly influence the effectiveness of sustainability and safety programs. By integrating these psychological and organizational factors,

companies can create more resilient, motivated, and engaged workforces better equipped to meet the challenges of sustainability and safety in the modern workplace.

Parole chiave: Organizational Sustainability, Well-being, Safety Participation, Human Capital Sustainability Leadership, Workplace Green Behaviors

CONTRIBUTI

Personality Traits and Human Capital Sustainability Leadership in Workers: The Mediating Role of Positive Relational Management

Andrea Svicher¹

¹*THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence*

Introduction. Positive relationship management (PRM) is a relational construct comprises three components: Respect (my respect for others, the respect of others for me, my respect for myself), Caring (my care for others, the care of others for me, my care for myself), and Connectedness (my connectedness with family members, with friends, with significant others). Human capital sustainability leadership (HCSL) includes the concepts of ethical, sustainable, mindful, and servant leadership into a higher-order construct. It is recognized as a formal leadership style as well as as an informal leadership style promoting positive organizational relations (Peiró et al., 2023). The HCSL encompasses aspects of intrapersonal, interpersonal, and organizational awareness; thus, studying the relationship between PRM and HCSL could be promising.

Objectives. The aim of this study is to investigate the mediating role of PRM in the relationship between personality traits and HCSL, controlling for the effect of age and gender.

Methods. The Big Five Questionnaire (BFQ), the positive relational management scale (PRMS), and the human capital sustainability leadership scale (HCSLS) were administered to 168 Italian workers. Path analyses with maximum likelihood were implemented. Age and gender were included as control variables.

Results. The partial mediation model demonstrated a good fit to the data, and results showed that PRMS partially mediated the positive relationship between personality traits and HCSL.

Limits and future perspectives. The cross-sectional design did not allow the establishment of causality between the study's variables. Therefore, future studies could implement a longitudinal design. The study's participants were Italian workers; thus, future research could include workers from other countries. If the current results are confirmed, PRM could be a promising resource for both fostering HCSL and enhancing healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) according to the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018; Rosen & Di Fabio, 2023; Peiró et al., 2023).

Parole chiave: Positive relational management, Human capital sustainability leadership, Personality traits, Workers, Psychology of sustainability and sustainable development, Healthy organizations

Age is Just a Number? Unveiling How Perceptions of Age Influence Safety and Motivation in the Workplace

Elena Lo Piccolo¹, Greta Mazzetti², Dina Guglielmi², Carlos María Alcover De La Her³

¹*University of Bologna, Department of Psychology "Renzo Canestrari"*

²*Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"*

³*Universidad Rey Juan Carlos, Madrid – Spain, Department of Psychology*

Introduction. This study examines workplace safety dynamics, focusing on how both objective and subjective age moderate the relationships among safety climate, motivation, compliance, and participation.

Purpose. It aims to understand the role of subjective perceptions of age in shaping safety attitudes and behaviors, emphasizing the importance of psychological and environmental factors in promoting workplace safety.

Method. A cross-sectional survey of 333 Italian employees from various sectors was conducted using an online questionnaire.

Results. The findings highlight the significant influence of a positive safety climate on enhancing motivation for safety compliance, with motivation serving as a crucial mediator. Subjective age shows a complex interaction with safety climate and motivation, indicating its indirect role in safety behaviors. Notably, the study reveals that subjective age's impact on safety outcomes is not direct but significantly shapes safety motivation.

Limits and future perspectives. The study's limitations include its cross-sectional design and reliance on self-reported data, which may introduce biases. Additionally, the sample, consisting solely of Italian employees, limits the generalizability of the findings. The study also overlooks other influential factors like education and work experience. Future research should adopt longitudinal designs and consider a broader range of variables to better understand the interplay between subjective age, psychological factors, and safety outcomes in organizational contexts. By integrating the concept of subjective age into the discourse on workplace safety, this research offers novel insights into the interplay between psychological states and safety behaviors. This approach addresses the diversifying age demographic of the workforce and enriches the literature on occupational safety and health with a fresh understanding of how age-related perceptions influence safety practices.

Parole chiave: Workplace safety, Subjective age, Safety climate, Safety motivation and Safety performance

Eco-Generativity and Well-being: The Contribution of Human Capital Sustainability Leadership

Andrea Svicher¹

¹*THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence*

Introduction. Adhering to the principles of the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Rosen & Di Fabio, 2023; Peiró et al., 2023), Di Fabio and Svicher (2023, 2024a, 2024b) advanced the concept of eco-generativity to protect the environment and promote health. Eco-generativity was found to be positively associated with hedonic and eudaimonic well-being (Di Fabio & Svicher, 2023). Human capital sustainability leadership (HCSL) (Di Fabio & Peiró, 2020) is an integrated leadership style that involves ethical, sustainable, mindful, and servant leadership into a higher-order construct. It is advanced as a formal leadership as well as an informal leadership style (Peiró et al., 2023).

Objectives. The present study aimed to investigate the mediating role of HCSL in the relationship between eco-generativity and well-being, considering both hedonic and eudaimonic well-being in life and study domains.

Methods. The Big Five Questionnaire (BFQ), the Eco-Generativity Scale Short-Form (EGS-SF), the Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSLS), the Satisfaction with Life Scale (SWLS), the Meaningful Life Measure (MLM), the Study Satisfaction Scale (StS), the Study as Meaning Inventory for University Students (SAMI-U) were administered to 176 Italian university students. A path analysis was implemented.

Results. A partial mediation model showed the best fit to the data. The HCSL partially mediates the positive relationship between EGS-SF and SWLS, MLM, StS, SAMI-U.

Limits and future perspectives. The cross-sectional design did not permit the determination of causality between study's variables. Future studies could apply a longitudinal design. The study's participants were Italian university students, future studies could include workers. If current results are confirmed, HCSL could be a promising resource for well-being of students, also as future workers, in the framework of the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio & Cooper, 2023; Rosen & Di Fabio, 2023; Peiró et al., 2023).

Parole chiave: University students, Human capital sustainability leadership, Satisfaction with life, Meaning in life, Study satisfaction, Meaning at study

Organizational Sustainability: The Influence of Hedonic and Eudaimonic Well-being on Safety Participation, Safety Compliance, and Workplace Green Behaviors

Marco Giovanni Mariani¹, Elena Lo Piccolo¹, Gerardo Petruzzello¹

¹University of Bologna, Department of Psychology "Renzo Canestrari"

Introduction. The increasing importance of sustainable practices and safety in the workplace has led researchers to investigate the psychological factors that influence employee behaviors. Hedonic and eudaimonic well-being are two psychological well-being dimensions that have significantly impacted various outcomes. Well-being enhances individual job performance through increased motivation, engagement, creativity, and proactive behaviors (Sonnentag, 2015).

Goals. This study aims to analyze how these two forms of well-being influence safety participation and compliance and workplace green behaviors, which are critical for organizational sustainability and employee safety. Moreover, the research wants to analyze the role of some moderators, such as organizational identification.

Methods. We surveyed 559 employees in Italy. They completed a questionnaire measuring hedonic and eudaimonic well-being (Di Fabio, 2016; Terraciano et al., 2003), safety compliance and participation (Mariani et al., 2016), workplace green behaviors (Norton et al., 2014) and organizational identification (Bergami & Bagozzi, 2000). We analyzed the data using the PROCESS macro of the SPSS package.

Results. Both hedonic and eudaimonic well-being positively influence safety participation, compliance, and workplace green behaviors. Gender, age, work engagement, and organizational identification can play different roles as moderators or mediators in these relationships.

Limits and future perspectives. The study's cross-sectional design limits causal inferences, and reliance on self-reported data may introduce biases; moreover, the cultural context of Italy may restrict generalizability, and current measurement tools might not fully capture the complexity of the constructs.

Theoretically, this study underscores the importance of both hedonic and eudaimonic well-being as critical factors influencing workplace safety behaviors and sustainability practices. Organizations should develop strategies to enhance employee well-being, such as wellness programs and meaningful work opportunities. Additionally, fostering strong organizational identification can amplify the positive effects of well-being on employee behaviors. These findings provide a framework for integrating well-being initiatives into organizational sustainability and safety policies.

Parole chiave: Well-being, Safety Participation, Safety compliance, and Workplace green behaviors

Lo stato e le traiettorie della psicologia del lavoro e delle organizzazioni: riflessioni sulle pratiche professionali, didattiche e di ricerca

Proponente

Stefano Delbosq¹, Luca Piero Vecchio¹, Edoardo Lozza², Giulia Sesini²

¹Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

²Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

Discussant

Laura Borgogni¹, Dina Guglielmi², Amelia Manuti³, Giuseppe Scaratti⁴

¹Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Dipartimento di Psicologia

²Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"

³Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione

⁴Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienze umane e sociali

Le attività in cui sono impegnati gli psicologi del lavoro e delle organizzazioni all'interno dell'Associazione Italiana di Psicologia sono svariate. La dimensione fortemente accademica di AIP implica che la maggior parte degli iscritti si ritrova, a diversi livelli di carriera, a lavorare da un lato nell'ambito della ricerca e dall'altro nell'ambito della didattica universitaria. Oltre a queste aree fondamentali, diversi colleghi svolgono anche attività professionali all'interno e in collaborazione con le aziende. È particolarmente rilevante notare come i professionisti formati in questa area possano e, stando ai numeri, tendano, a non iscriversi all'Ordine degli Psicologi.

In seguito all'istituzione delle lauree abilitanti, diviene particolarmente importante indagare come queste tre principali aree siano tra loro integrate nel percorso formativo e nell'esperienza di ricerca e professionale. La formazione universitaria implica una ricaduta in termini di competenze per la ricerca e la pratica professionale dei nuovi psicologi. La didattica stessa dipende dalle esperienze e dalla formazione dei docenti, intrecciandosi quindi in un processo bidirezionale.

L'obiettivo di questo simposio è: i) fornire una panoramica della situazione che caratterizza attualmente la nostra disciplina rispetto a queste tre aree di attività; ii) suggerire spunti di riflessione sui modelli formativi per la ricerca e la professione; iii) infine, avviare un dialogo con i futuri psicologi in ambito accademico e professionale.

In questo senso, si è pensato a quattro contributi. Nel primo verrà svolta un'analisi dei contributi portati ai Congressi 2022-2023 della sezione per le organizzazioni dell'AIP (comunicazioni orali, minitalk, contributi dei simposi ecc.), al fine di distinguere le varie tematiche che rappresentano la ricerca all'interno della nostra sezione.

I risultati verranno confrontati con i contributi degli anni 2012-2013. Nel secondo contributo verranno presentati dei dati provenienti dal IV Monitor per le professioni psicologiche, relativi agli psicologi appartenenti ai "cluster" Organizzazioni e Consulenza. I dati forniranno una prospettiva della situazione dei professionisti in ambito lavoro e organizzazioni. Nel terzo contributo verranno analizzati gli insegnamenti del SSD M-PSI 06 dei corsi di laurea magistrale LM-51, al fine di identificare i contenuti formativi all'interno del settore e i temi più rilevanti mantenuti in seguito al riassetto dovuto alle lauree abilitanti. Il quarto contributo riassumerà gli elementi critici e i punti di forza emersi dai contributi precedenti e presenterà spunti di riflessione.

Tutti i contributi saranno presentati da iscritti dell'AIP a inizio carriera (E-CARE). A differenza dei tradizionali simposi, questo simposio si concluderà con una Tavola Rotonda di 4 discussant che potranno discutere e riflettere criticamente sui contributi presentati e instaurare un dialogo con gli iscritti a inizio carriera circa il futuro e le traiettorie all'interno della professione.

Parole chiave: Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; Ricerca; Pratica professionale; Didattica universitaria; Riflessione

CONTRIBUTI

Le pratiche di ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni: un’analisi dei contributi presentati ai congressi AIP

Carmela Buono¹

¹*Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. La ricerca scientifica costituisce uno dei principali compiti degli accademici. All’interno della psicologia del lavoro e delle organizzazioni è possibile svolgere ricerca su svariate tematiche e con differenti approcci. Apprezzare la diversificazione della disciplina (o la sua assenza) nelle attività degli accademici costituisce perciò requisito utile a avviare dei processi riflessivi.

Obiettivi. Il contributo si propone di fornire una panoramica della ricerca accademica svolta all’interno della sezione per le organizzazioni di AIP e di presentare un confronto con gli anni passati.

Metodo. Saranno raccolti i titoli dei contributi portati ai congressi AIP 2022 e 2023 (comunicazioni orali, minitalk, presentazioni dei simposi, workshop). Il materiale sarà analizzato utilizzando il software T-LAB. L’analisi farà emergere i temi principali all’interno del corpus. L’analisi sarà svolta anche in relazione ai contributi dei congressi 2012 e 2013, analizzata secondo la medesima metodologia, al fine di rilevare eventuali sviluppi e traiettorie negli ultimi 10 anni.

Risultati. Il contributo permetterà di distinguere le varie tematiche che rappresentano la ricerca all’interno della nostra sezione, delineando i diversi filoni di ricerca ed evidenziandone lo sviluppo. Da analisi preliminari relative ai contributi dei congressi 2012-2013, mostrano le tematiche dello stress-lavoro correlato e dei vari rischi e conflitti sul lavoro, dimensioni come engagement, benessere e salute e un focus sui contesti aziendali e sui processi e le strategie.

Limiti. Gli studi presentati ai congressi di AIP possono rappresentare una parte limitata dell’attività e della produzione scientifica all’interno della disciplina.

Aspetti innovativi. Il contributo raccoglie dati rilevanti al fine di promuovere pratiche riflessive tra gli iscritti alla sezione, mappando lo stato della ricerca e rilevando eventuali traiettorie.

Parole chiave: Ricerca accademica; Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; Associazione Italiana di Psicologia; T-LAB

Le attività professionali in psicologia del lavoro e delle organizzazioni degli iscritti all'Ordine degli Psicologi: uno studio dal IV Monitor sulle professioni psicologiche

Giulia Sesini¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La psicologia del lavoro e delle organizzazioni, in quanto disciplina applicativa, deve confrontarsi con la reale pratica professionale dei professionisti che la esercitano. La figura dello psicologo del lavoro, infatti, assume sfaccettature che ne riflettono la complessità, e che chiamano in causa competenze, sfide e opportunità diversificate.

Obiettivi. Il contributo si propone di fornire una panoramica delle attività professionali degli iscritti all'Ordine degli Psicologi operanti nei settori del lavoro e delle organizzazioni.

Metodo. Le analisi si basano sui dati raccolti nelle quattro edizioni del Monitor sulle professioni psicologiche che hanno coinvolto campioni rappresentativi di professioniste/i iscritte/i all'Ordine degli Psicologi. La cluster analysis dell'edizione 2023 ha messo in luce la presenza di quattro gruppi professionali, le cui caratteristiche verranno presentate nel dettaglio. I dati raccolti indagano molteplici temi, tra cui le condizioni lavorative, l'autorappresentazione professionale, la soddisfazione lavorativa, le competenze richieste e le prospettive circa il futuro della professione.

Risultati. I risultati consentono di ottenere una fotografia del profilo degli psicologi del lavoro iscritti all'Ordine nel 2023, evidenziando le dinamiche di cambiamento rispetto alle edizioni precedenti. Nell'ultima rilevazione 2024, gli psicologi del lavoro e delle organizzazioni si collocano principalmente nel nord Italia, e specificatamente nel settore delle organizzazioni, della formazione, del marketing e della comunicazione. Saranno inoltre presentate evidenze relative al trattamento economico, al livello di soddisfazione, alle competenze richieste dalla professione e alle aspettative per il futuro.

Limiti. Dal momento che molti laureati in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, inclusi gli accademici, non si iscrivono all'Ordine, le analisi qui presentate dovranno essere integrate con una rilevazione ad hoc sui laureati non iscritti all'ordine.

Aspetti innovativi. Le attività professionali degli iscritti all'Ordine costituiscono un riferimento fondamentale nel valutare lo "stato dell'arte" della psicologia del lavoro e delle organizzazioni in quanto espressione di una professionalità riconosciuta, anche se in modo non esclusivo (è quindi legittima la pratica professionale anche di chi non si iscrive).

Parole chiave: Professioni psicologiche; Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; Ordine degli Psicologi

La didattica di psicologia del lavoro e delle organizzazioni nei corsi di laurea magistrale in psicologia

Eleonora Picco¹

¹Università degli Studi di Milano – Bicocca, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La didattica è fondamentale sia per i docenti che per i discenti. La didattica costituisce da un lato uno dei principali compiti degli accademici. Dall'altro lato, la formazione universitaria fornisce le basi per lo sviluppo professionale dei futuri psicologi del lavoro e delle organizzazioni, nonché dei futuri ricercatori. La recente istituzione delle lauree abilitanti ha comportato una riduzione in termini quantitativi dei Crediti Formativi Universitari dedicati alla didattica, a causa dell'inserimento del tirocinio professionalizzante dentro i corsi di laurea. Diviene perciò significativo indagare quali siano i contenuti che rappresentano il nucleo centrale della formazione a seguito del riassetto.

Obiettivi. Il contributo si propone di fornire una panoramica dei contenuti della didattica universitaria nelle lauree in psicologia, con specifico riferimento agli insegnamenti nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Metodo. Sono stati raccolti i titoli di tutti gli insegnamenti afferenti al settore scientifico-disciplinare M-PSI-06 dei corsi di Laurea magistrale LM-51 dell'anno accademico 2023-2024. Il materiale, analizzato utilizzando il software T-LAB, ha permesso di individuare le principali tematiche oggetto di insegnamento all'interno del corpus.

Risultati. I risultati, ancora in fase di approfondimento, mostrano un forte focus su argomenti metodologici e una centratura su tematiche "tradizionali" dell'area, con particolare attenzione agli approcci di ricerca quantitativi e ai modelli. L'attenzione alle dimensioni applicative e alla teoria delle tecniche di intervento è presente ma con minor estensione.

Limiti. Lo studio è limitato al settore scientifico-disciplinare di riferimento e potrebbe non cogliere tematiche pertinenti incluse in insegnamenti afferenti ad altri S.S.D. Gli insegnamenti riguardano le lauree abilitanti solo per il primo anno di corso magistrale, essendo gli insegnamenti del secondo anno riferiti all'ordinamento previgente.

Aspetti innovativi. Il contributo raccoglie informazioni inedite sulla didattica in seguito al riassetto delle lauree abilitanti, consentendo di fornire spunti di riflessione per il settore e un confronto con le pratiche di ricerca e professionali con le aziende.

Parole chiave: Didattica; Università; Corsi di laurea magistrale in Psicologia, T-LAB

Lo stato e le traiettorie della psicologia del lavoro e delle organizzazioni: spunti di riflessione, criticità e proposte

Stefano Delbosq¹

¹Università degli Studi di Milano – Bicocca, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Lo stato e le traiettorie all'interno della psicologia del lavoro e delle organizzazioni nelle diverse pratiche professionali meritano di essere affrontate in maniera integrata. In tal modo, sarà possibile avviare un processo riflessivo all'interno della sezione per le organizzazioni dell'Associazione Italiana di Psicologia.

Obiettivi. Il contributo si propone di mettere in luce le principali tematiche emerse nelle presentazioni sulla ricerca, sulle attività professionali con le aziende e sulla didattica universitaria. Sarà quindi possibile presentare spunti di riflessione per lo sviluppo della disciplina.

Metodo. Verrà fatta una sintesi sulla base dei contenuti dei 3 contributi precedenti. L'analisi si baserà sulle principali criticità emerse e sui punti di contatto e discrepanza tra le diverse aree.

Risultati. Il contributo farà un punto della situazione professionale, con particolare riferimento al contesto accademico. Fornirà inoltre degli spunti di riflessione per la disciplina. In particolare, sullo sviluppo di una didattica più coerente con i profili lavorativi e di ricerca; permetterà inoltre di confrontare ricerca e professionalità, evidenziando i punti di discussione che possano "mettere in cantiere" lo sviluppo di una psicologia del lavoro e delle organizzazioni in grado di connettere queste aree professionali.

Limiti. Il simposio presenta contributi circa le tre aree più rilevanti per la professione. Ulteriori spunti potrebbero considerare questioni di natura deontologica o di formazione post-laurea.

Aspetti innovativi. Il contributo rappresenterà la conclusione di un simposio che instaura un confronto sullo stato e sulle traiettorie delle pratiche all'interno della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Si avvierà un dialogo tra ricercatori a inizio carriera e ricercatori strutturati, dando l'avvio alla Tavola Rotonda.

Parole chiave: Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; Ricerca; Didattica; Professione

Psicologia critica nonviolenta e trasparente: idee e riflessioni in prosiegua

Proponente

Francesco Tommasi¹

¹*Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

Discussant

Silvio Ripamonti¹

¹*Università Cattolica, Dipartimento di Psicologia*

Il simposio propone idee e riflessioni per la Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni in prosiegua ovvero a lato degli sviluppi metodologici e teorici, nel tentativo di unire, stimolare e coinvolgere studiosi e studiose che condividono interessi di ricerca e pratica della disciplina in merito a questioni di ordine etico-onto-epistemologico e sociopolitico. Il simposio si compone infatti di contributi che sono meglio definibili con il termine "critico" per via dell'attenzione a tematiche che, da un punto di vista retrospettivo, analizzano e sovvertono le condizioni ideologiche entro cui si svolgono ricerca e pratica in PLO e, da un punto di vista prospettico, implicano l'esplorazione e la riflessione attorno a strumenti logici, teorici e pratici originali per l'ambito.

Benché limitati alla prospettiva dei/delle singoli/e autori/autrici, i contributi hanno carattere riflessivo e discorsivo nel tentativo di realizzare un'occasione di lavoro e approfondimento attorno ad aree marginali in PLO e in Psicologia Sociale quali a) il valore della preregistrazione e della trasparenza per la ricerca in PLO, b) l'interesse verso concetti e i temi delle prospettive critiche in PLO, c) nonché il loro posizionamento nella disciplina e d) la possibilità della PLO di situarsi attorno a questioni sociopolitiche ponendo dei vincoli etico-politici.

Apri il simposio la presentazione del lavoro di un gruppo di psicologi e psicologhe che negli ultimi anni hanno lavorato per inquadrare temi, pratiche e lavori della PLO in Italia. Il contributo qui proposto affronta il tema della libertà accademica nel lavoro (di ricerca e insegnamento) in università (presentazione #1, Gorli, Galuppo, Vecchio). A seguire il contributo di Corvino e Tommasi (presentazione #2) in merito ai concetti e ai temi delle prospettive critiche con un affondo sul loro valore applicativo nel contesto della valutazione. Segue la presentazione di Beltràn (presentazione #3), la quale si interroga sul posizionamento della critica in PLO secondo la prospettiva della psicologia sociale critica ipotizzando una serie di sfide tanto per la ricerca quanto per la professione di accademico. Si aggiunge poi con Menghini e Psicostat core team (presentazione #4) un'analisi delle pratiche di ricerca in PLO volta a suggerire il valore della trasparenza e della cosiddetta open science insistendo sull'opportunità data dalla registrazione degli studi. Il lavoro, critico in termini metodologici e pragmatici, offre degli spunti per ripensare il meccanismo delle pratiche di ricerca e delle pubblicazioni. Chiude il simposio il lavoro di Tommasi e Benozzo (presentazione #5) che, a partire dal rischio della PLO di rafforzare forme endemiche di violenza alla base delle disuguaglianze sociali e della crisi climatica, propone una serie di spunti per una PLO nonviolenta intercettando gli articoli del codice deontologico degli psicologi italiani.

Il simposio si chiuderà con un dibattito attorno alle questioni emerse, in particolare sulle possibili complicazioni pratiche e sostanziali della PLO come scienza applicata.

Parole chiave: Prospettive Critiche; Open Science; Psicologia Cyborg; Nonviolenza

CONTRIBUTI

La libertà nelle pratiche di ricerca degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni italiani

Mara Gorli¹, Laura Galuppo¹, Luca P. Vecchio²

¹Università Cattolica di Milano, Facoltà di Economia, Dipartimento di Psicologia

²Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Negli ultimi mesi la questione della libertà nel lavoro in università ha assunto particolare rilevanza, alla luce dei recenti fatti di cronaca legati alla tragedia mediorientale. In realtà, si tratta di un tema che ha sempre accompagnato la riflessione sul senso e sulle caratteristiche del lavoro in accademia. Da un lato, le università sono state storicamente celebrate come bastioni della libertà intellettuale, garantendo agli accademici il diritto a una "libertà senza ostacoli di insegnare, studiare e ricercare senza alcun controllo esterno" (Davies, 2015: 988). Nello stesso tempo, anche a seguito delle trasformazioni delle istituzioni universitarie, un crescente insieme di ricerche testimonia che il lavoro in università è sempre più soggetto a pressioni economiche, tecniche, culturali e politiche sulla libertà accademica.

Nel caso della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) il quadro è ulteriormente complicato dall'intrinseco carattere applicato della ricerca, che richiede di tener conto di ulteriori vincoli esogeni per poter essere svolta.

Obiettivi. Il contributo mira ad approfondire le concezioni di libertà accademica, sia in senso generale che più specificamente legato alle proprie esperienze di lavoro, presenti presso la comunità PLO.

Metodo. Sono stati analizzati i dati di 40 interviste condotte con docenti universitari dell'area PLO aventi diversa seniority e diverso status accademico (PO, PA e ricercatori). Nelle analisi, di tipo tematico, si è focalizzata l'attenzione sulle concezioni di libertà espresse dagli interlocutori in relazione allo svolgimento delle attività di ricerca e didattica nel lavoro universitario.

Risultati. Sono emerse tre concezioni fondamentali di libertà riguardante il lavoro in università: come conquista individuale; come concessione; come conformità alle regole del gioco. Tali concezioni si articolano diversamente in funzione del ruolo e della condizione lavorativa (stabile o temporanea) degli interlocutori.

Limiti. L'esame delle concezioni di libertà accademica è limitato a un solo ambito disciplinare.

Aspetti innovativi. Lo studio affronta un tema di particolare attualità, rilevante anche in relazione alle trasformazioni delle attività formative dell'area disciplinare.

Parole chiave: Libertà accademica, pratiche lavorative, ideologia

Prospettive critiche in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: sintesi delle questioni e ricadute applicative nell'ambito della valutazione

Chiara Corvino¹, Francesco Tommasi²

¹ *Università Cattolica, Facoltà di Economia, Dipartimento di Psicologia*

² *Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane,*

Introduzione. In Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (PLO), si assiste ad una crescente quantità di studi e lavori riflessivi – soprattutto, ma non solo, in ambito internazionale – definiti “critici”. Per quanto difficile classificare tali lavori, si possono distinguere cinque macro filoni di critica secondo Islam & Sanderson (2022), ovvero studi critici: 1) dello scientismo della PLO; 2) del carattere individualista dei temi di ricerca della disciplina (individualismo); 3) dell’orientamento al managerialismo degli studi di PLO; 4) del condizionamento del neoliberismo/capitalismo nelle pratiche e nei temi di ricerca; 5) dell’egemonia in termini di produzione e rappresentazione scientifica della PLO (es. predominanza di studi da paesi industrializzati).

Obiettivi. Dopo aver definito cos’è “critica” in PLO e aver presentato le declinazioni principali, il presente lavoro intende riprendere la critica allo scientismo, all’individualismo, al managerialismo e al neoliberismo della psicologia critica e riflettere sulle ricadute di questi orientamenti nell’ambito della valutazione nelle organizzazioni.

Metodo. Revisione narrativa critica della letteratura.

Risultati. A partire da una serie di contributi che spaziano dalla PLO ai Management Studies, il lavoro sintetizza le principali concettualizzazioni e gli orientamenti più consolidati nell’ambito della valutazione nelle organizzazioni. I risultati mettono in evidenza come i processi valutativi in ambito organizzativo – orientati prevalentemente alla performance e al sostegno del management – stiano gradualmente erodendo i legami tra persone e svuotando di significato il contenuto del lavoro.

Limiti. La revisione della letteratura non ha carattere sistematico

Aspetti innovativi. Il contributo intende non solo muovere delle critiche al paradigma valutativo nelle organizzazioni ma prova anche ad offrire una serie di spunti metodologici e pragmatici per guidare sia studiosi che practitioner, nell’implementazione di processi valutativi maggiormente orientati al riconoscimento, valorizzazione e apprezzamento delle persone al lavoro.

Parole chiave: Prospettive critiche in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, valutazione, revisione critica della letteratura

Psicologia Cyborg: il valore delle epistemologie critiche nella ricerca

Mariano Garcia Beltran¹

¹ *Università Autonoma di Barcellona*

Introduzione. Vista secondo la critica femminista, la psicologia non è innocente, ovvero non nasce e non si sviluppa in uno spazio immacolato e dunque è priva di un'identità unitaria (Haraway, 1989). In quanto tale, la psicologia si presenta, o deve presentarsi, come corpo cyborg nella misura in cui si relaziona con oggetti e soggetti nella sua attività, e ciò che emerge in questa relazione è un prodotto che ha una componente imprevedibile e creativa, come prodotto di elementi contingenti, indecisi e circostanziali del contesto in cui si svolge la sua azione (Iñíguez-Rueda, 2005).

Obiettivi. Seguendo questa linea teorica, il contributo affronta il tema delle epistemologie critiche chiedendosi se queste possano costituire un nuovo approccio all'interno della psicologia, al di là di quelli teorici-metodologici tradizionali. Vedendo la psicologia come una disciplina cyborg, il contributo mette a tema le possibilità di tali epistemologie in psicologia situandosi e sovvertendo le dicotomie positivismo-relativismo, qualitativo-quantitativo, ideografico-nomotetico fino ad arrivare a discutere quali possano essere le possibili conseguenze sul piano accademico in termini di pubblicazioni scientifiche.

Metodo. Il contributo segue un approccio discorsivo, narrativo e fenomenologico andando a generare domande e a stimolare un pensiero critico attorno alle contraddizioni della psicologia accademica.

Risultati. Il risultato principale è la realizzazione della psicologia cyborg intesa come la serie di problematizzazioni delle questioni sollevate; un corpo teorico-pratico critico nei confronti delle forme positiviste e relativiste di approccio alla psicologia e alla sua concettualizzazione. In altri termini, il contributo rievoca la natura problematizzante della psicologia tentando di evitare la tendenza a mascherare le risposte all'interno dei poli e delle dicotomie sistemiche.

Limiti. In quanto contributo riflessivo, la presentazione si limita all'esercizio intellettuale.

Aspetti innovativi. Il contributo rinnova l'interesse per le epistemologie critiche usando la formula psicologia cyborg come tentativo di rivitalizzare la ricerca resistendo a logiche reazionarie e capitalistiche della produzione scientifica.

Parole chiave: Critica femminista, psicologia cyborg, psicologia critica

Preregistrazione ed etica della ricerca: Un'opportunità mancata o il futuro della psicologia del lavoro e delle organizzazioni?

Luca Menghini¹, Psicostat core team²

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale

²Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione

Introduzione. In uno scenario di ricerca internazionale caratterizzato da una crescente sensibilità verso i temi della trasparenza, della riproducibilità e della credibilità degli studi condotti, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) si contraddistingue per un'applicazione ancora fortemente limitata delle pratiche della scienza aperta (open science). Basti pensare che all'ultima conferenza della European Association of Work and Organizational Psychology soltanto uno degli oltre 1,600 contributi presentati era dedicato all'argomento, mentre sono solo una manciata gli articoli pubblicati su questi temi nelle riviste del settore. In particolare, la preregistrazione delle ipotesi di ricerca e dei metodi di raccolta e analisi dati risulta una pratica ancora scarsamente utilizzata e poco incentivata in questo ambito di ricerca.

Obiettivi. Il contributo ha l'obiettivo di approfondire i vantaggi e le sfide legate alla preregistrazione degli studi in PLO, con un particolare focus sulle relative implicazioni etiche.

Metodo. A partire da lavori influenti ed esperienze personali, il contributo analizza criticamente i potenziali motivi per preregistrare o non preregistrare uno studio in PLO.

Risultati. Nonostante le forti resistenze all'utilizzo di pratiche open science in discipline fortemente applicative come la PLO, risultano evidenti i numerosi vantaggi in termini di riproducibilità degli studi, di prevenzione delle pratiche di ricerca discutibili (e.g., HARKing e p-hacking) e delle relative ricadute applicative, nonché di utilizzo etico dei fondi pubblici dedicati alla ricerca.

Limiti. Il numero ridotto di lavori pubblicati in PLO sul tema dell'open science impedisce di stimare con precisione la diffusione di tali pratiche in questo ambito di ricerca, né di caratterizzare puntualmente gli ostacoli al loro utilizzo.

Aspetti innovativi. Il contributo offre argomenti critici e raccomandazioni concrete per migliorare la riproducibilità, la credibilità e l'etica della ricerca in PLO, nel tentativo di favorire un salto di qualità in questo ambito di ricerca.

Parole chiave: Open science, preregistrazione, etica di ricerca, psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Psicologia critica non violenta del Lavoro e delle Organizzazioni

Francesco Tommasi¹, Angelo Benozzo²

¹*Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

²*Università della Valle d'Aosta, Dipartimento di Scienze umane e sociali*

Introduzione. Cambiamento e crisi climatica, povertà e ingiustizia sociale, violenza di genere, discriminazioni e conflitti globali: anche la Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (PLO) vive la serie di eventi e condizioni che allontanano da una presunta stabilità. Tutto ciò invita la PLO a farsi carico della responsabilità di fermarsi e (ri)pensare come situarsi nelle cosiddette sfide globali.

Obiettivi. L'obiettivo del lavoro è quello di interrogare le forme di violenza intrecciate nei concetti eco-critici di antropocene e andropocene e quindi perseguire una visione nonviolenta della PLO.

Metodo. Considerando antropocene e andropocene come l'esito di un'ideologia e di una fenomenologia violenta data dalla centralità dell'uomo a misura dell'ambiente (andropocene) e sociale (andropocene), lavoriamo su un piano ideologico, fenomenologico e pragmatico ispirati dal concetto di nonviolenza a tutela della dignità di tutto ciò che è umano e non (es. ambiente) in PLO.

Risultati. La nonviolenza pone resistenza al concetto di essere umano è stato costruito all'interno di categorie e pratiche binarie ed esclusive (es. sessismo e razzismo, sfruttamento ambientale) che determinano regole sociali alla base di disuguaglianze sociali, ingiustizie e crisi climatica. La nonviolenza può caratterizzare le pratiche della PLO come un vincolo entro cui agire a tutela della dignità dell'umano e del non-umano (animali, ambiente etc.).

Limiti. Trattandosi di un lavoro riflessivo e bibliografico, la presentazione fornisce una serie di indicazioni e di spunti orientati anche all'attivismo.

Aspetti innovativi. La nonviolenza è una possibile forma di resistenza per gli accademici e non accademici della PLO; si tratta di un vincolo può forgiare la risposta individuale e collettiva a sfide globali.

Parole chiave: Psicologia critica, nonviolenza, etica della psicologia

COMUNICAZIONI ORALI

Gli spazi di coworking in territori rurali: fattibilità e caratteristiche

Mariagrazia Monaci¹, Angelo Benozzo¹, Gilles Guieu², Cécile Chanut-Guieu²

¹Università della Valle d'Aosta, Dipartimento di Scienza Umane e Sociali, Aosta

²IUT, GEA Gap Department, Aix-Marseille University, Aix-Marseille, Francia

Introduzione. Presentiamo i risultati di una survey condotta nell'ambito di un progetto Alpine Space che ha visto la collaborazione di partner italiani, francesi, austriaci. *Obiettivi* del progetto erano lo studio degli aspetti relativi alla fattibilità della creazione di spazi di coworking per facilitare il lavoro da remoto in aree rurali e montane. *Metodo.* Rispondenti al questionario online sono 394(225F) in Italia, 321(140F) in Francia (non presentiamo qui i dati austriaci). Le variabili riguardavano valutazioni e atteggiamenti verso il lavoro da remoto e le caratteristiche desiderabili negli spazi di coworking e la soddisfazione lavorativa. I principali *Risultati* mostrano che per i rispondenti con precedenti esperienze di coworking sono rilevanti quanto e come gli spazi di coworking facilitano la performance a cui segue, per importanza, la collocazione territoriale. Nel caso di chi non li ha mai utilizzati sono proprio le aspettative sulla performance a essere in relazione con l'intenzione di un utilizzo in futuro. Le caratteristiche più desiderabili riguardano la disponibilità di una connessione ampia e veloce, di spazi luminosi e piacevoli, facilmente accessibili con trasporti pubblici. Confronti cross-culturali mostrano che negli italiani è più rilevante, rispetto ai francesi, l'accessibilità con auto, la possibilità di pranzare e fare acquisti nei dintorni ma soprattutto di avere supporto informatico. Le aspettative sulla performance nell'usare spazi di coworking sono maggiori nei maschi italiani e, indipendentemente dalla nazionalità, nei giovani e negli studenti. Nonostante i suoi *limiti*, legati principalmente all'uso di un campione non rappresentativo e quindi alla loro limitata generalizzabilità, i risultati hanno *aspetti innovativi* legati al confronto tra due territori di contesti nazionali diversi, ma con caratteristiche territoriali e ambientali simili. I risultati pongono le basi per la futura progettazione di spazi di coworking, allo scopo di contrastare lo spopolamento dei territori rurali e montani e di migliorare sostenibilità e qualità della vita dei lavoratori.

Parole chiave: remote working, spazi di coworking, soddisfazione lavorativa

Termostress nei luoghi di lavoro montani: Analisi dell'impatto del cambiamento climatico sul benessere al lavoro

Martina Vacondio¹, Margherita Pasini², Valentina Mariani², Margherita Brondino², Giovanni Pernigotto³

¹Università di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive

²Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane

³Libera Università di Bolzano, Facoltà di Scienze e Tecnologie

Il termostress, definito come "disagio dovuto a estremi di caldo o freddo" (Gao et al., 2018; Yan et al., 2021), rappresenta una delle conseguenze più significative del cambiamento climatico, che impatta anche sulle popolazioni di area montana. Esso è stato identificato come cruciale nel modellare il benessere individuale e organizzativo. Sebbene una vasta letteratura abbia esplorato le implicazioni fisiologiche e ambientali dell'aumento delle temperature (Lang et al., 2022; WHO, 2014; Watts et al., 2019), le ramificazioni psicologiche nel contesto organizzativo rimangono relativamente inesplorate. Inoltre, lo studio del termostress manca di un approccio integrato che consideri sia dati oggettivi che percezioni soggettive. La nostra ricerca, supportata dal progetto PNRR iNEST, si propone di esplorare la relazione interdisciplinare tra il termostress e il benessere organizzativo dei lavoratori delle regioni montane italiane. Da un anno vengono raccolte simultaneamente misurazioni oggettive e soggettive in uno studio longitudinale. In 15 uffici del Comune di Bolzano sono stati installati sensori per monitorare le condizioni ambientali a intervalli regolari. Contestualmente, è stato somministrato un questionario per valutare, per alcune variabili con cadenza quindicinale, comfort termico, benessere individuale, performance lavorativa e stati emotivi nelle diverse stagioni. Analisi preliminari delle variabili psicologiche indicano una associazione tra comfort termico percepito e le due variabili di esito considerate, performance e soddisfazione lavorativa, con differenze nelle diverse stagioni. Livelli elevati di discomfort percepito sono associate a percezioni di bassa performance e bassa soddisfazione lavorativa nel periodo estivo, mentre la stessa correlazione è assente o minore nei periodi invernali. Inoltre, un'analisi di mediazione, sempre per il periodo estivo, evidenzia che un alto discomfort riduce le emozioni positive, che a loro volta sono connesse ad una bassa soddisfazione lavorativa. Il contributo discute dati oggettivi e soggettivi, esaminando le implicazioni dei nostri risultati e lo sviluppo di strategie per mitigare gli effetti dei cambiamenti climatici sul benessere organizzativo.

Parole chiave: termostress, soddisfazione lavorativa, comfort termico, emozioni

ProMentoHR: Sviluppo di una metodologia innovativa di valutazione del carico di lavoro cognitivo nei sistemi industriali di assemblaggio collaborativi

Marco De Angelis¹, Arianna Rebecca Longo¹, Alena Mezentseva¹, Elise Adelaide Faytre², Federico Fraboni¹, Luca Gualtieri²

¹ *Università degli Studi di Bologna, Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum*

² *Università di Bolzano, Facoltà di Ingegneria, Libera*

Introduzione. Con la crescente complessità delle operazioni di assemblaggio nei contesti industriali e l'implementazione di nuovi sistemi robotizzati collaborativi, la valutazione dell'interazione uomo-robot (iHRI) è considerata una priorità nel campo dei fattori umani e dell'ergonomia. Tuttavia, le metodologie esistenti per la valutazione del carico di lavoro cognitivo (CWL) si concentrano esclusivamente sull'assemblaggio manuale.

Obiettivi. Il progetto ProMentoHR, finanziato tramite il programma PRIN e NextGenerationEU, mira a sviluppare e validare uno strumento per valutare il CWL nelle applicazioni di assemblaggio collaborative. Il contributo presenta la metodologia sviluppata e i risultati ottenuti finora.

Metodo. Il metodo è stato sviluppato basandosi su modelli esistenti riferiti a postazioni di assemblaggio manuali. Per validare e migliorare il modello proposto, è stato realizzato uno studio Delphi. 21 esperti del settore hanno partecipato ad un questionario online, condividono i loro giudizi quali-quantitativi riguardo rilevanza, adeguatezza metodologica, chiarezza e validità di costrutto e di contenuto. Il processo iterativo si interrompe appena raggiunto un grado di consenso tra gli esperti del 70%.

Risultati. Sono stati individuati 14 fattori suddivisi in tre categorie: fattori legati al task, alla postazione di lavoro e agli aspetti robotici. Per ognuno dei fattori vengono presentate le scale di risposta. Tra i vari elementi coinvolti nelle operazioni di assemblaggio sono risultati cruciali aspetti come la situation awareness, la pressione lavorativa, il layout dell'interfaccia uomo-robot e l'adattabilità del robot.

Limiti. Questa è una valutazione preliminare della metodologia. Sono necessarie ulteriori verifiche sul campo per confermare i risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio, nato dalla collaborazione tra psicologi del lavoro e ingegneri industriali, ha permesso di sviluppare una metodologia integrata che considera sia aspetti tecnici che comportamentali, sia fattori tradizionali legati al compito, sia aspetti innovativi come l'interazione uomo-robot e l'ergonomia delle postazioni di lavoro, garantendo una valutazione più accurata del CWL nelle applicazioni collaborative.

Parole chiave: sistemi di assemblaggio collaborativi, carico di lavoro cognitivo, tecnica Delphi

Gli effetti dello stress tecnologico nell'accettazione ed utilizzo di servizi di telemedicina da parte dei professionisti della salute nelle aree rurali montane

Marco Lezcano¹, Margherita Pasini¹, Maria Gabriella Landuzzi¹

¹Università di Verona

Introduzione. A seguito della pandemia COVID-19, si è evidenziata la necessità di una sanità più accessibile da tutti. I servizi di telemedicina, definiti attraverso delle prestazioni sanitarie dove professionista ed assistito non si trovano nello stesso luogo, offrono un'opportunità concreta e reale di sostegno alle persone ed ai professionisti che vivono ed operano in zone montuose, lontane dai servizi di assistenza sanitaria pubblica.

Obiettivi. Obiettivo della presente ricerca è stato quello d'indagare il ruolo dei professionisti della salute che operano in queste zone nell'adozione di servizi telematici sanitari.

Metodo. Attraverso l'utilizzo d'interviste semi-strutturate e la compilazione della versione italiana della Technostress Creators Scale si sono indagate le relazioni tra conoscenze, interessi e predisposizioni nell'utilizzo dei servizi di telemedicina ed i livelli di tecnostress esperiti nelle quotidiane attività lavorative da parte dei professionisti della salute che operano nelle aree montuose delle Dolomiti venete.

Analisi dati. Dall'analisi dei risultati ci aspettiamo che i professionisti con maggiori esperienze nell'utilizzo dei servizi di telemedicina e minor tecnostress percepito tenderanno ad essere più favorevoli nell'implementazione di questi servizi, rispetto ai professionisti con minori esperienze e maggior tecnostress percepito.

Limiti e conclusioni. Nonostante la bassa numerosità campionaria (N=15) e specificità del campione (professionisti della salute in area montana) possano essere considerati dei limiti per la generalizzabilità dei risultati, con la presente ricerca è possibile osservare uno spaccato di una società reale, le cui necessità dovrebbero portare ad innovazioni promosse da infrastrutture pubbliche. Inoltre, la presente ricerca è una delle prime che tenta di mettere in relazione il tecnostress esperito dai professionisti della salute e l'intenzione d'utilizzo di strumenti di telemedicina.

Parole chiave: telemedicina, tecnostress, area montana

L'identità professionale dello psicologo di piattaforma: il caso Unobravo

Maddalena Gambirasio¹, Sara Beomonte Zobel², Jasmine Sole²

¹Università degli Studi di Bergamo

²UNOBRAVO s.r.l. Società Benefit

Introduzione. Il lavoro di piattaforma rappresenta una nuova sfida per la professione dello psicologo, configurandosi come nuovo contesto organizzativo all'interno del quale poter svolgere la propria attività. Il mediatore digitale, pertanto, può rappresentare non solo un mero strumento per l'esercizio della professione, influenzando semplicemente le pratiche psicologiche, ma divenire anche luogo d'appartenenza. In questo senso, la piattaforma potrebbe assumere una funzione identitaria, costituendo un bacino organizzativo dal quale lo psicologo è in grado di attingere significati utili alla costruzione e allo sviluppo della propria identità professionale. Tale ipotesi andrebbe a contrastare quanto presente all'interno della letteratura scientifica, che definisce i lavoratori di piattaforma come orfani organizzativi (Conde et al., 2023), evidenziando il ruolo centrale che le piattaforme psicologiche assumono rispetto ai processi di costruzione identitaria dei professionisti che le utilizzano.

Obiettivi. Il contributo intende mettere in luce come le piattaforme dedicate agli psicologi possono rappresentare un riferimento importante per i professionisti in termini identitari. Nello specifico, attraverso lo studio dell'organizzazione digitale Unobravo, si identificano gli attori che sono coinvolti nei processi di costruzione dell'identità professionale degli psicologi, evidenziando il ruolo assunto dalla piattaforma.

Metodo. Per la comprensione dei processi di costruzione e sviluppo identitario degli psicologi che utilizzano la piattaforma Unobravo, sono state condotte 18 interviste e 2 focus group. Queste tecniche di ricerca si ponevano come obiettivo la comprensione di come il lavoro svolto tramite piattaforma influenzasse la percezione del proprio sé legato al lavoro.

Risultati. La ricerca svolta ha evidenziato come la piattaforma studiata si configuri come contesto organizzativo centrale nei processi di costruzione identitaria, influenzandone lo sviluppo.

Limiti. Lo studio approfondisce i processi identitari degli psicologi che utilizzano la piattaforma Unobravo e non altre organizzazioni digitali. Sarebbe interessante, attraverso ricerche future, estendere a più piattaforme psicologiche.

Aspetti innovativi. Lo studio dell'identità professionale degli psicologi di piattaforma risulta un campo di ricerca nuovo e inesplorato.

Parole chiave: identity work; identità professionale; piattaforme psicologiche; organizzazioni digitali

Promuovere la soddisfazione lavorativa dei giovani professionisti: il ruolo delle risorse personali

Simona Margheritti¹, Paola Gatti¹, Massimo Miglioretti¹

¹Università degli studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di psicologia, Milano

Introduzione. Il fenomeno delle "Grandi Dimissioni" è cresciuto notevolmente nel periodo post-pandemia, specialmente tra i giovani professionisti che lasciano il lavoro in cerca di maggiore soddisfazione. Questo scenario pone una sfida significativa per le organizzazioni, che devono trovare strategie efficaci per trattenere i giovani talenti. La letteratura esistente indica che le risorse personali possono avere un ruolo chiave per fronteggiare questa sfida.

Obiettivo. Il presente studio mira a identificare il ruolo di alcune risorse personali, ovvero intelligenza emotiva (EI) e percezione di occupabilità (PE), nell'aumentare il work engagement (WE) dei giovani lavoratori e quindi la loro soddisfazione lavorativa (JS).

Metodo. è stato condotto uno studio trasversale coinvolgendo 602 giovani professionisti italiani (73,4% donne; età media = 26,79). I dati raccolti sono stati analizzati con il Modello di Equazioni Strutturali (SEM) utilizzando Lavaan R Studio e il metodo bootstrap per testare le analisi di mediazione.

Risultati. Il modello si adatta bene ai dati ($\chi^2(1113) = 2414.934$, CFI = .90, RMSEA [90% CI] = 0.047 [0.044; 0.049], SRMR = 0.070). I risultati mostrano che l'IE influenza positivamente la PE ($\beta = 0.534$, SE = .203; $p < .001$; CI 95% [0.379; 0.689]) e che la PE media totalmente la relazione tra IE e WE, rivelandosi essere la principale risorsa che potenzia il WE. Inoltre, PE e WE mediano in serie la relazione tra IE e JS, indicando il ruolo chiave di entrambe le risorse personali nell'incrementare la JS tra i giovani professionisti.

Limiti. Il disegno di ricerca è trasversale e suggerisce la necessità di studi longitudinali per confermare le relazioni causali tra i costrutti.

Aspetti innovativi. I risultati sottolineano l'importanza delle risorse personali nell'aumentare il coinvolgimento lavorativo e quindi la soddisfazione. Le organizzazioni dovrebbero dare priorità al loro sviluppo e mantenimento come strategia per fronteggiare il fenomeno delle grandi dimissioni.

Parole chiave: soddisfazione lavorativa, intelligenza emotiva, occupabilità, work engagement, risorse personali

Organizzare solidarietà lavorativa: sfide identitarie e prospettive nel contesto italiano

Laura Galuppo¹, Marta Piria¹, Vanessa Trapani², Andrea Bonanomi¹

¹Università Cattolica del S. Cuore, Psicologia, Milano

²Università degli studi dell'Insubria, Scienze umane e innovazione per il territorio, Varese

Introduzione. Il lavoro presenta la prima fase di un più ampio progetto, di matrice psico-sociologica e critica, che indaga sfide e meccanismi organizzativi delle community solidali a supporto di lavoratori e lavoratrici "non-standard". Per "lavoro non standard" intendiamo lavoro free-lance, part time e occasionale (Istat, 2023), oggi meno garantito da rappresentanza e associato ad un maggiore rischio di disuguaglianza socio-economica. Per "community solidali" intendiamo forme di organizzazione che propongono approcci alla solidarietà lavorativa eterogenei e alternativi alle forme di mobilitazione più tradizionali, come quelle sindacali, non senza sfide identitarie specifiche (Borghi, 2024).

Obiettivi. Il contributo risponde alle seguenti domande: 1) Quante sono e come si configurano le organizzazioni solidali per non standard workers in Italia? 2) Quali distintività identitaria e strategie di attrazione propongono?

Metodo.

- a) review della letteratura per precisare il framework teorico sul tema della solidarietà e delle sfide identitarie delle community
- b) analisi desk per la mappatura delle organizzazioni italiane, profilate in base a tipologia, target, mission, struttura, servizi offerti, territorialità.
- c) analisi qualitativa interpretativa delle comunicazioni ufficiali – websites e social media – delle realtà mappate, per delineare rappresentazioni identitarie e strategie al supporto del coinvolgimento e della mobilitazione dei propri membri

Risultati. Delle organizzazioni mappate, si rilevano quattro posizionamenti identitari, basati su diverse concezioni di solidarietà (solidarity as mutual help; solidarity as advocacy) e logiche di membership (più o meno focalizzate sulle differenze tra i membri): una value-based identity; una purpose-based identity; una similarity-based e una mutuality based identity. Questi posizionamenti saranno discussi nel dettaglio, e le caratteristiche delle organizzazioni in essi collocate precisate.

Limiti. Il contributo discute una ricerca in fase di svolgimento e presenta risultati in corso di aggiornamento

Aspetti innovativi. Il lavoro tratta un tema emergente, poco discusso in ambito psicologico. Offre riflessioni sul tema dell'identità organizzativa, applicato a contesti non tradizionali.

Parole chiave: solidarietà lavorativa, identità organizzativa, lavoro non standard

Emozioni e identità nella Sostenibilità Agricola: Un'Indagine Quali-Quantitativa

Jessica Pileri¹, Giulia Rocchi¹, Matteo Reho¹, Giorgio Veneziani¹, Federica Luciani¹, Carlo Lai¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute

Introduzione. L'agricoltura rappresenta una delle determinanti principali della crisi ambientale attuale. Per mitigare gli effetti negativi delle pratiche agricole, è cruciale comprendere i fattori che influenzano l'adozione di comportamenti sostenibili in questo settore. Tradizionalmente, la letteratura ha enfatizzato gli aspetti economici e razionali nel processo decisionale degli agricoltori riguardo alla sostenibilità, trascurando in larga parte la componente emotiva.

Obiettivi. Il presente studio mira ad indagare il ruolo della componente emotiva nel settore agricolo.

Metodo. Un campione di 629 agricoltori ha compilato un questionario che comprendeva le seguenti scale: Dispositional Empathy with Nature scale (Tam, 2013), Farmers' identity (Sheban, 2014), dimensioni proprie della Theory of Planned Behaviour (adattate da Savari & Gharechae, 2020).

I dati quantitativi sono stati integrati con dati qualitativi prodotti attraverso 10 interviste in profondità analizzate con il metodo dell'Analisi Tematica (Braun & Clarke, 2016)

Risultati. I risultati relativi ai dati quantitativi hanno mostrato che gli atteggiamenti mediano tra l'Empatia, l'Identità e le Intenzioni di adottare comportamenti sostenibili all'interno delle aziende agricole. I dati qualitativi hanno evidenziato temi relativi alla sostenibilità intesa come amore per la famiglia, legame con la natura, consapevolezza e responsabilità.

Limiti. Lo studio ha utilizzato un approccio cross-sectional e i risultati si basano su dati self-report.

Aspetti innovativi. Utilizzo della metodologia mista per indagare il ruolo della componente emozionale nell'ambito dei comportamenti sostenibili nelle imprese agricole.

Parole chiave: aziende agricole, sostenibilità, empatia, identità, Theory of Planned Behaviour

Il ruolo della formazione sulla promozione della salute per rinforzare le pratiche professionali dei docenti: lo studio HBSC - insegnanti Lombardia

Marta Branda¹, Veronica Velasco¹, Luca Piero Vecchio¹, Gruppo HBSC Lombardia 2022²

¹Università degli Studi di Milano – Bicocca

²Regione Lombardia – DG Welfare

Il contesto scolastico è un sistema organizzativo complesso in cui gli insegnanti affrontano quotidianamente nuove sfide che richiedono strategie didattiche diversificate e un'attenzione alla salute degli studenti (Darling-Hammond, 2019). La letteratura evidenzia l'efficacia di metodologie di insegnamento pratiche, discussioni e cooperative learning per promuovere la salute a scuola, favorire l'empowerment e contrastare le disuguaglianze (Simovska, 2005; IUPHE, 2008). La formazione continua può aiutare gli insegnanti a rispondere a queste sfide, sviluppando competenze individuali e professionali (Taylor et al., 2005; SHE, 2013).

Il presente studio mira a verificare se esiste una differenza significativa nell'utilizzo di pratiche didattiche tra gli insegnanti che hanno partecipato o meno a interventi di formazione sulla promozione della salute.

Lo studio si inserisce all'interno dell'indagine "HBSC – insegnanti", promossa in Lombardia dall'Università degli Studi di Milano Bicocca, da Regione Lombardia e dall'Ufficio Scolastico Regionale. Lo studio coinvolge un campione rappresentativo per le scuole secondarie di I e II gradi di 5727 insegnanti lombardi. Le analisi sono state condotte utilizzando il t test a campioni indipendenti, con l'adattamento del test t di Welch per confrontare le medie dei gruppi indipendenti in caso di dimensioni campionarie e varianze sbilanciate.

I risultati indicano una differenza significativa nell'utilizzo di metodologie attive tra gli insegnanti che hanno partecipato a un intervento di formazione di promozione della salute e quelli che non vi hanno partecipato (Welch's $t = -14,18$; $p < .001$), con livelli medi di dimensione dell'effetto (Cohen, 1992).

Lo studio proposto è di tipo cross-sectional e non permette di verificare gli effetti della formazione in termini longitudinali. Tuttavia, mostra un'associazione significativa tra la formazione e le pratiche professionali dei docenti.

Questi risultati sottolineano l'importanza della formazione continua per l'adozione di pratiche didattiche innovative e il contributo che la promozione della salute può dare per le pratiche professionali quotidiane dei docenti.

Parole chiave: promozione della salute, pratiche professionali, formazione

Collaborazione tra Scienza e Agricoltura: Costruzione di un Codebook per il Successo dei Progetti Partecipativi

Michele Paleolog^{1,3}, Guendalina Graffigna^{1,2,3}

¹Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Dipartimento di Psicologia

²Università Cattolica del Sacro Cuore di Cremona, Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali

³Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center

Introduzione. La collaborazione tra scienza e agricoltura è considerata sempre più importante per uno sviluppo sostenibile. Tali processi non possono prescindere da incontri tra le parti in cui discutere dello scopo e dei metodi per raggiungerlo. Momenti cruciali in cui le modalità di interazione e i contenuti discussi influenzano gli esiti del processo.

Obiettivi. Scopo di questo studio è perciò sviluppare uno strumento di valutazione e di intervento dei gruppi di lavoro tra imprenditori agricoli ed esperti tecnici.

Metodo. Un codebook per la valutazione ed interpretazione dei gruppi di lavoro è stato costruito tramite 4 fasi:

1. Mappatura di ricerche partecipative finalizzate all'innovazione in contesti agricoli tramite Scoping Review
2. Identificazione delle potenziali barriere al successo dei progetti partecipativi nei paper inclusi e classificazione tramite analisi tematica
3. Definizione e revisione dei codici e delle fasi di codifica tramite expert feedback
4. Applicazione deduttiva dei codici da due giudici indipendenti su un campione di tre gruppi di lavoro per test e ottimizzazione.

Risultati.

Da questo processo è stato definito un codebook che prevede due fasi di codifica: una dei contenuti (11 codici) e una delle interazioni (29 codici). Dai risultati emerge un accordo intergiudice con un indice Holsti di 63% e la possibilità di usare lo strumento per l'interpretazione qualitativa degli esiti dei progetti partecipativi attraverso il decorso dei gruppi di lavoro.

Limiti. L'analisi condotta da soli due giudici e l'applicazione a tre contesti rappresentano un limite. Inoltre, è necessaria un'applicazione più ampia per valutare pienamente la capacità interpretativa dello strumento.

Aspetti innovativi. Il raggiungimento di una mappa sintetica dei contenuti e delle interazioni permette di avere una bussola nell'interpretazione degli esiti di un progetto partecipativo dal punto di vista del grado di collaborazione e di soddisfazione dei partecipanti al fine di poter intervenire sia ex post che ex ante.

Parole chiave: gruppi di lavoro, workshop, ricerca partecipativa, collaborazione scienza cittadini, coding scheme

Wine perception: Un'analisi cross culturale sull'impatto del packaging e del tappo

Federica Piccoli^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Mara Bellati², Chiara Falceri², Margherita Zito^{1,2}, Vincenzo Russo^{1,2}

¹Università IULM, Milano, Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A.

²Università IULM, Milano, Ricciardi", Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center

La cultura influenza fortemente le preferenze in tema di vino, la relativa comunicazione, le scelte di acquisto e la degustazione (Rodrigues & Parr, 2019). Data la crescente attenzione alla sostenibilità, è necessario studiare come le alternative ecocompatibili per imballaggio e imbottigliamento impattino la percezione del prodotto secondo diverse prospettive culturali. Comprendere queste influenze è essenziale per adattare le strategie di marketing e produzione delle organizzazioni di uno dei principali settori del Made in Italy.

La ricerca ha l'obiettivo di analizzare come le differenze percettive riguardanti vari materiali del packaging e della chiusura, in diversi paesi, impattino sugli attributi del vino (e.g. qualità, sostenibilità).

Lo studio ha utilizzato un questionario per esaminare aspetti legati al consumo, all'acquisto e alle preferenze di prodotti vinicoli. Il campione è suddiviso tra consumatori italiani e stranieri (europei ed extraeuropei).

I risultati attesi seguono una precedente sperimentazione neuroscientifica che ha rivelato un diverso coinvolgimento e attivazione emozionale durante la degustazione del vino, utilizzando due tipi di tappo come priming su consumatori italiani. Date le differenze culturali nelle abitudini di consumo, si prevede una discrepanza nella percezione di qualità e sostenibilità in relazione alle diverse tipologie di imbottigliamento e packaging.

Si tratta di una fase esplorativa finalizzata alla costruzione di un protocollo che, subordinato ai risultati ottenuti, andrà ad indagare queste differenze con strumentazioni neuroscientifiche ampliando l'analisi dall'assaggio alla comunicazione sull'etichetta.

La ricerca mira ad adottare un approccio integrativo cross-sensoriale e cross-culturale, migliorando la comprensione della risposta dei consumatori a packaging e imbottigliamenti sostenibili, in linea con le nuove tendenze del mercato internazionale.

Parole chiave: vino, sostenibilità, cross-culturale

Fluenza, Fiducia e Dinamiche di Supporto Uomo-Robot: Un'analisi Integrata dei Fattori Umani nell'Industria 5.0

Federica Nenna^{1,2}, Davide Zanardi^{1,2}, Egle Mara Orlando¹, Giulia Buodo¹, Luciano Gamberini^{1,2}

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale

²HIT | Human Inspired Technology Research Centre, Padova

Introduzione. In ambito industriale, i cobot stanno permeando gli ambienti di lavoro diventando veri e propri co-worker. In questi nuovi team, la fiducia nei cobot (Trust) e la coordinazione tra lavoratore e agente robotico (Fluency) sono note per essere associate ad un maggior benessere del lavoratore e una miglior riuscita dei team umano-cobot.

Obiettivi. Con questa ricerca indaghiamo, in modo sistematizzato ed integrato, quali sono i fattori umani che promuovono Trust e Fluency negli scenari uomo-cobot, e se vi sia un pattern di relazioni che intercorre tra di essi.

Metodo. 56 partecipanti hanno svolto un compito industriale di assemblaggio col cobot UR10e, e hanno risposto a questionari che coprono fattori disposizionali (DIS-F, tra cui attitudini, soft skills ed esperienza pregressa), di esperienza utente (UX-F, tra cui aspetti di usabilità e piacevolezza), e psicologici (PSY-F, tra cui dimensioni di workload e risposte affettive). I dati sono stati analizzati attraverso path analysis e analisi delle correlazioni.

Risultati. I risultati illustrano un quadro complesso e fortemente interrelato tra i vari fattori umani in relazione ai livelli di Trust e Fluency, dimostrando l'utilità di un approccio integrato allo studio delle dinamiche disposizionali, di esperienza utente e psicologiche. Tra i risultati di maggior rilievo, una predisposizione negativa nei confronti dei robot è determinante per la Fluency, ma non Trust. Inoltre, la percezione di controllo da parte dei lavoratori sul cobot è particolarmente rilevante per l'instaurarsi di una relazione positiva e più produttiva con il cobot e per un maggior benessere percepito.

Limiti. Lo studio si basa su un campione limitato di giovani. Si propone, in prospettiva, di testare le relazioni osservate in un campione più rappresentativo ed eterogeneo.

Aspetti Innovativi. Questa ricerca rappresenta un passo avanti verso un'industria umano-centrica 5.0, avanzando la comprensione dei fattori che possono migliorare le condizioni lavorative e l'integrazione sinergica e informata dei robot nelle industrie con un approccio trans-disciplinare.

Parole chiave: fattori umani, robot collaborativi, fluency, trust, benessere lavorativo

Misurare l'insicurezza lavorativa: dimensionalità, validità e attendibilità del Multidimensional Job Insecurity Questionnaire – Revised (MJIQ-R)

Flavio Urbini¹, Antonino Calleda¹, Antonio Chirumbolo²

¹*LUMSA, Roma, Dipartimento di Scienze Umane*

²*Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. L'insicurezza lavorativa è una fonte significativa di stress, definita in ambito psicologico come la minaccia percepita dai dipendenti di perdere il lavoro o caratteristiche lavorative apprezzate (Probst et al., 2018). L'assenza di un riconoscimento univoco circa l'operazionalizzazione dell'insicurezza lavorativa ne ha segnato i vari tentativi di misura sin dai primi studi risalenti a circa quarant'anni fa.

Obiettivi. Il presente studio ha l'obiettivo di fornire una versione rivista del Multidimensional Job Insecurity Questionnaire-Revised (MJIQ-R).

Metodo. Sono stati condotti due studi coinvolgendo in totale 847 dipendenti italiani (Studio 1, N = 350; Studio 2, N = 497). Nello Studio 1 sono state condotte analisi degli item e analisi fattoriali esplorative con i modelli di equazioni strutturali. Nello Studio 2 sono state condotte analisi fattoriali confermatrice e studi sull'invarianza.

Risultati. I risultati hanno supportato l'identificazione di due fattori principali dell'insicurezza lavorativa (quantitativa e qualitativa) e quattro fattori di secondo ordine (affettiva e cognitiva). Inoltre, i risultati hanno mostrato l'equivalenza della struttura fattoriale rispetto al genere (maschi e femmine) e alla tipologia contrattuale (a tempo indeterminato e determinato). Gli indici di coerenza interna hanno mostrato valori pienamente soddisfacenti in tutte le misure dell'insicurezza lavorativa. La validità concorrente è stata esaminata rispetto a classiche conseguenze dell'insicurezza lavorativa.

Limiti. I principali limiti riguardano il campionamento di convenienza, l'assenza di evidenze sia sulla validità di tipo cross-culturale sia di invarianza della misura di tipo longitudinale.

Aspetti innovativi. La versione rivista del MJIQ-R è uno strumento composto da 16 item, attendibile e valido per misurare in modo veloce e completo la complessità dei vari aspetti dell'insicurezza lavorativa.

Parole chiave: misurazione, analisi fattoriale,insicurezza lavorativa

Oltre la Laurea: Strategie di Carriera e Occupabilità nel Nuovo Mercato del Lavoro

Giulia Paganin¹, Greta Mazzetti¹, Rita Chiesa², Marco Mariani², Beatrice van der Heijden³, Dina Guglielmi¹

¹Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione

²Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

³Institute for Management Research, Radboud University, Nijmegen, Paesi Bassi

Introduzione. Lo sviluppo di carriera per studenti e laureati si è evoluto, trasformando la transizione al lavoro in un processo meno lineare e più ciclico. In uno scenario di instabilità, la capacità di mantenere l'occupabilità è vitale. Studi recenti hanno dimostrato il valore di diverse risorse di carriera per la crescita professionale (es. Hirschi, 2012; Hirschi et al., 2018).

Obiettivi. Questo studio identifica e descrive i profili di 2.553 studenti universitari, basandosi su risorse di carriera rilevanti, adottando una prospettiva centrata sulla persona. Esplora inoltre il legame tra i profili e l'occupabilità percepita attraverso un'ANOVA a una via.

Metodo. Gli studenti hanno risposto a un questionario online, composto da scale validate nella letteratura scientifica internazionale. È stata applicata l'analisi dei profili latenti per individuare casi correlati in dati continui multivariati. Le risorse considerate includono pianificazione della carriera, adattabilità, competenze politiche, resilienza e supporto socioprofessionale. I profili sono stati poi confrontati rispetto all'occupabilità percepita.

Risultati. Le analisi hanno suggerito una soluzione a cinque profili. Confrontando i cinque gruppi sull'occupabilità percepita, è stato riscontrato un effetto significativo per l'appartenenza al gruppo, $F(4,2548) = 124,13$; $p = 0,001$. I confronti post hoc hanno indicato che il punteggio medio del Gruppo 5, caratterizzato da moderato supporto socioprofessionale, pianificazione della carriera da moderata a elevata e elevate capacità politiche, di adattamento e resilienza ($M=3,43$; $SD=0,64$), era significativamente diverso rispetto agli altri gruppi.

Limiti. Il principale limite dello studio risiede nel fatto che i partecipanti appartengono alla stessa università del centro-nord Italia

Aspetti innovativi. I metodi quantitativi tradizionali faticano ad affrontare la complessità delle interazioni tra le risorse di carriera. Questo approccio centrato sulla persona permette di identificare sottogruppi con caratteristiche simili e funzionamenti comparabili all'interno della popolazione in cerca di lavoro.

Parole chiave: occupabilità percepita studenti universitari, risorse di carriera, latent profile analysis (LPA)

The Moderating Role of Trust on the Relation between Leader's calling and Follower's calling

Marta Vercillo¹, Sophie Gerdel¹, Michelangelo Vianello¹

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)

Career calling is the ultimate subjective experience of career success (Hall & Chandler, 2005), and is tightly linked to positive outcomes, such as both hedonic and eudaimonic well-being (e.g., Dobrow et al., 2023). However, we still do not know how the environment contributes to the development of a calling. While it has been observed that individual factors like vocational clarity or career commitment foster people to approach their job as a calling (Duffy, Douglass et al., 2014; Duffy, Allan et al., 2014), environmental factors are understudied (Thompson & Bunderson, 2019).

Using Social Learning theory (Bandura, 1986), we argue that a leader's calling can influence followers' calling, and that the strength and direction of this effect depends on how much the leader is trusted. Specifically, we argue that a trusted leader will be seen as a role model for the follower to emulate. Hence, we hypothesized that perceived leader's calling increases follower's calling (H1).

Further, we hypothesized that for a follower to emulate the leader, trust is necessary. Followers are more likely to adopt distancing behavior rather than emulation, if they do not trust their leader (Ashforth et al., 2016; Legood et al., 2021; Whitener et al., 1998). Thus, we hypothesized that trust moderates the relation between perceived leader's calling and follower's calling, such that the relation will be stronger when trust is positive (H2).

The Unified Multidimensional Calling Scale-7 (UMCS-7; Gerdel et al., 2022) was administered to the employees with respect to both their own calling and that of their leaders. Additionally, the Cognition-Based Trust Scale (McAllister, 1995) was used to measure their trust in the leader. We tested our hypotheses using longitudinal structural equations models on a three-wave longitudinal dataset (N=285 US employees), founding support for the hypothesized moderation effect of trust.

Restricting our study to the measurement of only the cognitive component of trust may be a limitation, as other aspects of the composite construct of trust could also have an impact.

By demonstrating how a career calling develops over time and is moderated by trust, this study highlights the importance of trustworthy behaviors from leaders. Moreover, it sheds light on an organizational dynamic that either foster or inhibits the development of a calling in employees.

Parole chiave: occupabilità percepita studenti universitari, risorse di carriera, latent profile analysis (LPA)

The Relationship between Career Calling and Job Crafting: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis

Dora Szepleti-Nagy¹, Alessio Pasto¹, Luiza Herzmann Cardoso¹, Angela Di Cosmo¹, Pia Steigerwald¹, Anna Dalla Rosa¹

¹*Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)*

Career calling is defined as a transcendent and pervasive passion-driven approach to a job that is perceived as meaningful, central to one's identity, contributing to the greater good, and worth making sacrifices for (Vianello et al., 2018). Job crafting involves proactive actions that enable individuals to modify their work tasks, relationships, or cognitive boundaries to foster positive workplace experiences, reframe job purposes, and alter work perception (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

This study aims to 1) understand the relationship between career calling and job crafting; 2) explore whether job crafting can predict career calling; and 3) how to promote job crafting effectively. A meta-analysis (goals 1 and 2) and a systematic literature review (goal 3) were conducted following the PRISMA protocol. Sixteen articles analyzing the relationship between career calling and job crafting were identified, along with 26 articles examining interventions to develop job crafting. The results of the meta-analysis will be presented at the conference.

Non-English reports, unpublished studies, and dissertations were excluded from the review, potentially limiting the comprehensiveness of the analysis.

This study is the first to systematically analyze the relationship between career calling and job crafting, filling a gap not addressed by the recent meta-analysis on career calling by Dobrow and colleagues (2023). It contributes to the literature by proposing job crafting as a potential predictor of developing a calling, rather than merely a moderator in the relationship between career calling and Person-Environment fit, as traditionally suggested by the Work as a Calling Theory (Duffy et al., 2018).

Parole chiave: career calling, job crafting, meta-analysis, systematic literature review

Should I Stay or Should I Go? The Bright and Dark Sides of Calling Across Italy and Japan

Ryunosuke Takagi¹, Anna Dalla Rosa¹, Junko Araki², Michelangelo Vianello¹

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)

²Meiji University, School of Political Science and Economics, Tokyo, Giappone

While research on career calling has emphasised its positive outcomes (Dobrow et al., 2023), the Work as a Calling Theory (WCT; Duffy et al., 2018) posits that a strong sense of calling can sometimes lead to negative outcomes such as workaholism and exploitation, known as the “dark side” of calling. However, much remains unknown about the circumstances in which calling can have a detrimental effect on individuals (Lysova et al., 2019), and most studies have focused on Western samples. There is limited research on whether calling is conceptualised similarly across cultures and the potential cross-cultural variation in its nomological network (Vianello et al., 2024).

Addressing these gaps, we explored cross-cultural differences in how calling moderates the relationships between overwork climate, workaholism, perceived exploitation, and turnover intentions among workers from Italy (N = 245) and Japan (N = 151). Overwork climate was measured using the overwork endorsement subscale of the Overwork Climate Scale (OWCS; Mazzetti et al., 2016). Workaholism was measured using the Dutch Workaholism Scale (DUWAS; Schaufeli et al., 2009). Perceived exploitation was assessed through the Perceived Exploitative Employee-Organisation Relationships scale (PERs; Livne-Ofer et al., 2019), selecting the four items that showed the highest factor loadings ($\lambda > .80$) in Moody (2022). Turnover intention was measured through a three-item scale developed by Mobley et al. (1978). Career calling was measured using the short form of the Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS-7; Gerdell et al., 2022; Vianello et al., 2018). Measurement invariance analysis confirmed metric invariance, enabling the comparison of regression paths across the two nations (Leitgöb et al., 2023). Multi-group path analysis and mediation tests using 95% bootstrap confidence intervals with 5,000 samples were conducted to test our hypotheses. Our findings showed that in both countries, overwork climate was positively linked to turnover intentions, and the effect was mediated by perceived exploitation. In Italy, workaholism was directly linked to turnover intentions, whereas in Japan no direct effect was observed. Importantly, calling moderated the relationship between perceived exploitation and turnover intentions, with opposite effects in the two nations. Italian workers with a strong sense of calling were more likely to leave their organisation when they felt exploited. In contrast, Japanese workers who felt exploited and were high in calling were less likely to leave than workers with low calling. This effect implies that calling enhances Japanese workers’ vulnerability to exploitation. Practical and theoretical implications of these results will be discussed.

Parole chiave: career calling, organisational exploitation, workaholism

Stili comunicativi nella relazione medico-paziente: il contributo delle neuroscienze per individuare le best practices nei pazienti affetti da malattie croniche

Alessandro Fici^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2}, Cristina Rossi^{1,2}, Greta Rondi², Mara Bellati², Margherita Zito^{1,2}, Vincenzo Russo^{1,2}

¹*Università IULM, Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Milano*

²*Università IULM, Behavior and Brain Lab, Milano*

La relazione medico-paziente è uno degli aspetti chiave per il mantenimento del percorso terapeutico nelle malattie croniche. Diversi fattori nel contesto lavorativo del medico possono influenzare negativamente la comunicazione, riducendo la qualità percepita della relazione, con gravi conseguenze sulla sfera emotiva e sulla percezione di supporto da parte del paziente. Grazie a un approccio combinato di neuroscienze e self-report il presente lavoro cerca di individuare le strategie per migliorare la comunicazione medico-paziente, analizzandone l'impatto sulla relazione. Una prima fase, non oggetto centrale del presente lavoro, svolta tramite questionario (n=132), ha individuato i punti di forza e di debolezza della comunicazione. In particolare, sono state indagate le dimensioni di reattività, competenza percepita, coinvolgimento, fiducia, empatia e profondità della relazione. Ogni dimensione è relativa a una scala presente in letteratura e adattata al contesto italiano. Partendo da questi risultati, sono stati sviluppati diversi video dell'interazione medico-paziente in differenti momenti del percorso (n =4) e con due differenti stili comunicativi: aderente (n =4) o contrario (n=4) ai desideri emersi nella prima fase, per un totale di 8 video. Durante la visione dei video, è stata analizzata la risposta emotiva e cognitiva di 20 soggetti: pazienti (n=10) e non pazienti (n=10), misurando la conduttanza cutanea (SC), il battito cardiaco (HR) e la valenza emotiva (AWI) tramite caschetto EEG. I risultati dell'analisi neurofisiologica hanno mostrato che lo stile comunicativo preferito dai pazienti, emerso dalla prima fase di questionario, è effettivamente più efficace nell'evocare emozioni positive e un maggiore coinvolgimento, portando a un generico miglioramento percepito della relazione con il medico. Ciò è risultato valido per entrambi i sottogruppi. Lo studio ha una numerosità campionaria migliorabile per quanto in linea con la metodologia di analisi e si è focalizzato su pazienti affetti da una specifica patologia cronica. Inoltre, la misurazione neurofisiologica è stata effettuata su video che simulavano le interazioni e non durante le interazioni stesse. Tuttavia, il contributo presenta un modello estremamente funzionale all'analisi e al miglioramento della comunicazione tra medico e paziente, fornendo uno spunto per il suo utilizzo non solo in altri ambiti clinici, ma all'interno di differenti contesti lavorativi.

Parole chiave: consumer neuroscience, comunicazione medico-paziente, interpersonal skills

Curare attraverso la telemedicina: come i professionisti sanitari prefigurano i cambiamenti della loro pratica lavorativa

Chiara Bernuzzi¹, Maria Adele Piccardo¹, Valeria Calcaterra², Gianvincenzo Zuccotti³, Chiara Guglielmetti¹

¹Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi

²Ospedale dei Bambini "Vittore Buzzi", Milano

³Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Scienze Biomediche e Cliniche

Introduzione. Grazie ai recenti progressi nell'ambito delle telecomunicazioni, l'utilizzo della telemedicina è aumentato notevolmente, consentendo di fornire assistenza medica a distanza attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici. Tuttavia, la sua implementazione comporta nuove e poco note sfide per i professionisti sanitari, che devono adattare le proprie conoscenze, competenze e pratiche lavorative. Comprendere le aspettative e le preoccupazioni dei professionisti sanitari rispetto all'adozione della telemedicina può favorirne una integrazione efficace, riducendo le potenziali ripercussioni sul loro benessere e sulla soddisfazione lavorativa.

Obiettivi. Questo studio esplora le prefigurazioni dei professionisti sanitari riguardo ai cambiamenti a livello professionale e organizzativo connessi all'adozione di un dispositivo di telemonitoraggio e televisita in un ospedale pediatrico.

Metodo. 13 pediatri ospedalieri hanno partecipato a interviste semi-strutturate, il cui contenuto è stato analizzato tramite analisi tematica con il software MAXQDA.

Risultati. Dall'analisi è emerso che i partecipanti percepiscono molteplici benefici associati al telemonitoraggio post-degenza (e.g., migliore esperienza di cura), ma anche potenziali impatti negativi sulla loro pratica lavorativa. Le principali richieste lavorative che i pediatri temono di dover affrontare riguardano l'intensificazione del lavoro e la necessità di apprendere l'uso del nuovo dispositivo. Un elemento cruciale riguarda la paura di perdere il controllo sul proprio lavoro a causa delle visite effettuate da remoto dai pazienti e caregiver. Inoltre, il dispositivo è stato introdotto attraverso un approccio top-down, evidenziando una mancanza di coinvolgimento dei pediatri nel processo di cambiamento. Infine, è emerso il ruolo chiave del supporto tra colleghi.

Limiti. La specificità del dispositivo e del contesto (pediatrico) limita la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Questa ricerca contribuisce a far luce sull'impatto della telemedicina sui professionisti sanitari. I risultati evidenziano la necessità di interventi su misura e offrono suggerimenti per accompagnare la tecnologia all'interno delle pratiche di cura, al fine di valorizzarne i vantaggi e promuovere processi di co-creazione di valore.

Parole chiave: telemedicina, professionisti sanitari, gestione del cambiamento

Automazione umanocentrica in industria: autoefficacia dei lavoratori, accettazione della tecnologia ed effetti sulla performance nella collaborazione con robot adattivi

Federico Fraboni¹, Sofia Morandini¹, Luca Gualtieri², Matteo Manzardo², Renato Vidoni², Luca Pietrantoni¹

¹*Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia*

²*Libera Università di Bolzano, Facoltà di Ingegneria*

Introduzione. L'introduzione di automazione e robot collaborativi (cobot) nei contesti di lavoro manifatturieri sta portando nuove sfide per i lavoratori e le organizzazioni. La robotica collaborativa adattiva si riferisce alla capacità del sistema di modificare le proprie azioni in tempo reale, sulla base di informazioni provenienti dall'operatore, ottimizzando l'interazione lavoratore-cobot, e migliorando l'efficienza, la sicurezza e il comfort dell'operatore, creando un sistema in grado di rispondere in modo dinamico a stati individuali del lavoratore.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è lo sviluppo di un sistema innovativo di interazione adattiva tra lavoratore e robot e di verificarne l'impatto sull'esecuzione dei task e sulla percezione della tecnologia. È stato valutato l'effetto della percezione di autoefficacia dei lavoratori relativa all'utilizzo di cobot.

Metodo. Lo studio ha visto il coinvolgimento di 26 partecipanti ai quali è stato chiesto di collaborare con un robot per completare un task manifatturiero prototipico in tre diversi scenari: assenza di adattività, e 2 tipologie di adattività relative allo stato cognitivo dell'utilizzatore. Negli scenari adattivi, la velocità del cobot era regolata in tempo reale: il cobot rallentava quanto l'operatore era distratto e guardava altrove. Sono stati utilizzati un robot collaborativo con un dispositivo di tracciamento dello sguardo Tobii Pro 2, questionari per misurare usabilità, accettazione della tecnologia e autoefficacia. Le registrazioni video hanno consentito di misurare il completamento accurato del task (tempo di completamento e il numero di errori durante l'assemblaggio).

Risultati. I risultati mostrano una riduzione significativa del numero di errori negli scenari in cui l'adattività del cobot era abilitata ma non ci sono differenze tra tipologie di adattività. I partecipanti mostrano un livello più elevato di usabilità e accettazione della tecnologia nei due scenari adattivi. L'autoefficacia come variabile individuale non sembra influenzare l'interazione con il sistema adattivo.

Limiti. Lo studio presenta alcuni limiti, tra cui il campione ridotto, l'utilizzo di un task semplificato e la mancanza di una valutazione a lungo termine dell'impatto della tecnologia.

Aspetti innovativi. Questo studio evidenzia come l'introduzione di tecnologie adattive possa influenzare positivamente l'accettazione delle tecnologie da parte dei lavoratori e la loro performance, portando ad un aumento dell'efficienza e della sicurezza nel contesto lavorativo, creando un ambiente di lavoro più produttivo e motivante.

Parole chiave: collaborazione umano-robot, tecnologie umanocentriche, industria 5.0, cobot adattivi, autoefficacia, performance

Entrepreneurship in the digital age: antecedents of innovation

Stefano Ruggieri ¹, Rubinia Celeste Bonfanti ¹

¹Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

Introduction. The significance of entrepreneurship research within the fields of organizational psychology and organizational behavior is well established. The action theory process model of entrepreneurship represents one of the most recent and valuable frameworks guiding the study of this subject. From a process-oriented perspective, the antecedents of actions—encompassing cognition, motivation, and emotion—and their development throughout the entrepreneurial process are critical components. Digital entrepreneurship, a novel and specific form of entrepreneurship, leverages the capabilities afforded by information and communication technologies (ICT) to create products and services in the digital realm. Its aim is to integrate, organize, and enhance the efficacy of all marketing and business activities essential to the company.

Aims. The main aim of the study was to explore the effects of the antecedents of digital entrepreneurial intention.

Method. A sample of 204 university students enrolled in a three-month entrepreneurship education program was tested. The study specifically observed variables related to cognition (knowledge, attitude toward ICT, innovation, perceived usefulness), motivation (self-efficacy in social networking sites, entrepreneurial passion), emotion (stress and emotional well-being, perceived risk), contextual factors (social networks), and personality traits (extraversion, openness to experience).

Results. The overall findings highlight the pivotal role of cognitive and motivational variables in predicting digital entrepreneurial intention.

Limits. The main limit of this study was the use of a convenience sample, consisting of students from the same geographical area.

Parole chiave: entrepreneurship, ICT, digital entrepreneurship

COVID-19 symptoms and mental health outcomes among Italian healthcare workers: a latent class analysis

Giulia Foti¹, Luca Merlo¹, Georgia Libera Finstad¹, Gabriele Giorgi¹

¹ European University of Rome, Department of Human Sciences

The COVID-19 pandemic has led to long-lasting consequences for workers leading to what has been termed a “psychological pandemic”. Some categories, such as healthcare workers (HCWs), are considered high risk due to factors such as increased exposure and stressful working conditions. In this study, we investigate whether levels of posttraumatic stress symptoms and COVID-19-related fear (IES-6 and PSI-4) are associated with illness severity in a sample of 318 infected HWCs in Italy. To investigate the presence of different profiles of COVID-19 severity, Latent Class Analysis (LCA) was performed based on 11 symptoms. Differences in the IES-6 and PSI-4 scores across the latent classes were compared using the non-parametric Kruskal–Wallis (KW) test with Dunn’s multiple comparison post hoc testing. Our analyses show that the LCA identified three classes of symptoms, reflecting no/low, mild and severe symptoms. The classes include vomiting, confusion, conjunctivitis, diarrhea, dyspnea, headache, ageusia, fever, anosmia, osteo muscle articular pain and ashtenia. We found that HWCs who experienced more intense symptoms reported significantly higher IES-6 and PSI-4 scores. Moreover, we found gender-related differences in IES-6 and PSI-4 scores as females exhibited higher levels than males. Indeed, these findings are useful for developing health prevention and emergency management programs.

Parole chiave: COVID-19; healthcare workers; post-traumatic stress

Una applicazione della stakeholder mapping in un caso di transizione industriale green: il progetto CorEU

Mabel San Román-Niaves¹, Sofia Morandini¹, Luca Pietrantonio¹

¹ Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

La transizione Green delle imprese è un processo complesso. L'introduzione di nuovi impianti industriali può avere un impatto significativo sul tessuto socioeconomico locale, specialmente in aree con elevati tassi di disoccupazione. In questo contesto, l'uso degli strumenti di stakeholder mapping e stakeholder analysis è cruciale per comprendere e gestire l'impatto psicosociale associato a questi cambiamenti.

Questo studio si focalizza sull'applicazione delle metodologie di stakeholder mapping e analysis nel progetto COREu. COREu è un progetto europeo volto a realizzare nuovi impianti di Cattura e lo Stoccaggio della Co₂ (CCS) e a creare opportunità lavorative in vari paesi europei, in particolare in alcune province con scarse risorse lavorative.

La tecnica dello stakeholder mapping identifica e classifica i soggetti interessati o influenzati dal progetto, considerando il loro livello di interesse e potere decisionale. Diversamente, la stakeholder analysis, attraverso interviste semi-strutturate e questionari, mira a comprendere le aspettative e i bisogni degli stakeholder. In letteratura sono disponibili varie tecniche di Stakeholder analysis: la matrice di interesse-influenza, potere-prevedibilità, e le mappe di salienza. Entrambe le metodologie sono rilevanti in psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

I risultati mostrano che la stakeholder analysis fornisce una base metodologica solida per migliorare la partecipazione e il coinvolgimento attivo delle organizzazioni nei processi che possono favorire la creazione di nuove opportunità di lavoro e supportare la transizione industriale green e, la creazione di "green jobs".

L'applicazione degli strumenti ha riscontrato variazioni a seconda delle specificità locali delle aree coinvolte. Inoltre, gestire le dinamiche di gruppo e le aspettative degli stakeholder ha rappresentato una sfida significativa.

Le tecniche di stakeholder analysis risultano fondamentali per l'engagement delle organizzazioni nel processo decisionale. Questo approccio integrato facilita la comprensione e la gestione degli impatti psicosociali e lavorativi dei progetti di transizione industriale green.

Parole chiave: Transizione Industriale Green, Stakeholder Mapping, Impatto Psicosociale

Le scuole fanno la differenza? Effetti delle pratiche organizzative sulla sostenibilità di carriera negli insegnanti italiani over 50

Paolo Guandalini¹, Michela Vignoli¹

¹*Università di Trento, Dipartimento di Scienze Cognitive*

Gli insegnanti italiani sono tra i più anziani al mondo. L'età elevata, insieme al rischio di burnout e ad altri fattori contestuali (assenza di percorsi di carriera, stipendi mediamente più bassi dei colleghi europei, la digitalizzazione delle infrastrutture e della didattica) richiedono di capire quali pratiche organizzative le scuole possano adoperare per migliorare la sostenibilità di carriera degli insegnanti over 50.

Utilizzando il modello della carriera sostenibile, lo studio si propone di analizzare l'effetto delle pratiche organizzative dedicate ai lavoratori anziani promosse dalle scuole (misurate tramite il Later Life Workplace Index) sulla sostenibilità di carriera. Nello specifico, l'obiettivo dello studio è quello di analizzare quali pratiche influenzino maggiormente i tre indicatori principali della carriera sostenibile: la turnover intention (i.e. happy), il benessere percepito (i.e. healthy) e il work engagement degli insegnanti (i.e. productive).

I dati sono stati raccolti tramite l'invio di un questionario online self-report a tutte le scuole pubbliche italiane. Il campione è composto da 1101 insegnanti over 50 (età media: 56.9; donne: 83.4%), impiegati nella scuola dell'infanzia, primaria e secondaria.

Le analisi hanno mostrato come una leadership attenta ai bisogni dei singoli insegnanti e che garantisce un buon livello di autonomia; un clima organizzativo collaborativo, equo e che stimola la comunicazione dei problemi legati all'invecchiamento; la possibilità di personalizzare gli spazi di lavoro; la presenza di pratiche istituzionalizzate di trasferimento della conoscenza (probabilmente legate a un desiderio di generatività legato all'età) siano associate a una riduzione dell'intenzione di turnover e a un aumento del benessere e del work engagement.

I risultati mettono in luce quali pratiche le scuole possono proattivamente adoperare nei confronti della forza lavoro più anziana contribuendo allo sviluppo di carriera degli insegnanti anche nelle ultime fasi della carriera lavorativa.

Limiti. Le misure usate nel questionario sono di tipo self-report; la natura dello studio è cross-sectional.

Parole chiave: aging, insegnanti, scuole, pratiche organizzative

Do managers know themselves? An investigation on Self-other agreement of Stress-Preventive Management Competencies and its relationship with the psychosocial work environment and employees' well-being

Glauco Cioffi¹, Cristian Balducci², Stefano Toderi¹

¹*Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia*

²*Università di Bologna, Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita*

Introduction. The "Management Competencies to Prevent and Reduce Stress at Work" (MCPARS) approach was designed to address psychosocial risks by increasing the managers' awareness of their own well-being-oriented behaviors through self-assessment exercises and upward feedback exposure (i.e., team rating). Considering leadership as contextualised in complex social dynamics, the Self-other agreement (SOA) investigation may enhance previous findings as it explores the (in)congruence between manager and team perceptions, providing a more comprehensive overview of managerial style and its potential outcomes. However, no studies tested MCPARS using SOA and multisource data.

Objectives. Grounded in Yammarino and Atwater's SOA reference theory, we aimed to investigate the implications of the (in)congruence between supervisors and subordinates regarding supervisor stress-preventive competencies on employees' psychosocial work environment and well-being perceptions.

Method. Data were collected from 36 managers and 475 subordinates and analysed by performing several Polynomial Regressions, Response Surface, and Mediation Analyses.

Results. Results reveal a significant relationship between SOA on MCPARS and employees' psychosocial environment (H1). Subordinates reported higher psychosocial environment perceptions when supervised by in-agreement good or under-estimator managers, while lower ratings occur under over-estimator or in-agreement poor managers (H2). Moreover, the psychosocial environment significantly mediated the relationship between SOA on stress-preventive competencies and employees' well-being (H3). Overall, the results strengthen the MCPARS theoretical model, providing insight for future research on SOA, leadership and organizational intervention.

Limits. The cross-sectional nature of our data. This method limits the degree to which we can make causal inferences regarding the relationships between SOA on MCPARS and well-being.

Innovative aspects. To investigate the role of specific stress-preventive managerial competences on the quality of the psychosocial work environment and the level of employees' well-being by using multisource data.

Parole chiave: Self-other agreement; Management competencies; work-related stress

How Do Workers Perceive Job Risks and Technology? Insights for Designing Human-Centered Digital Safety Training Tools

Lucia Vigoroso¹, Federica Caffaro¹, Luca Boccadutri²

¹University of Roma Tre, Department of Education

²Olivero Impianti, Fossano

Introduzione. Manufacturing industry accounts for most fatal/non-fatal accidents worldwide. Digital innovation enables the creation of accessible and engaging training solutions. However, to be effective, the development of these tool requires an ergonomic approach.

Obiettivi. The ongoing "DigiSafeMan" project intends to develop a prototype of a digital safety training tool for manufacturing workers, through a Human-Centered Design (HCD) approach. This contribution reports the results from the first phase of the project, aimed at analyzing workers' perception of occupational risks and technology and training needs.

Metodo. We administered a questionnaire and an interview to 30 workers from a manufacturing firm in northern Italy, to explore the relationship between year of work experience (EXP), risk perception (RP), engagement with digital tools (ENG) and their perceived benefits when used for training purposes (PB). Interviews investigated training needs and preferred digital platform contents.

Risultati. Questionnaire data analysis showed that RP and ENG had a significant positive effect on PB ($\beta = .609$, $p = .429$ and $\beta = .606$, $p = .002$, respectively). EXP had no effect. Interviewees emphasized the need for more practical training content, that (1) addresses risks that are often underestimated, (2) insist on the relevance of keeping protective gears in place and, (3) stresses the importance of the correct adoption of personal protective equipment. The language should avoid technical jargon; texts and videos should not take more than five minutes to read or watch.

Limiti. All participants were male, thus we could not investigate gender differences. The results referred to a single case study, in future studies it would be useful to replicate the data collection in other plants involving wider samples.

Aspetti innovativi. The DigiSafeMAN project innovatively involves workers of a highly hazardous industry throughout safety training tool development, to provide a targeted and therefore more effective solution.

Parole chiave: Human-Centered Design, Manufacturing industry, Digital safety training

Ruolo delle convinzioni di autoefficacia nel moderare gli effetti dell'inerzia delle emozioni negative sul posto di lavoro

Simone Tavolucci¹, Lorenzo Filosa¹, Valentina Rosa¹, Valentina Sommovigo¹, Guido Alessandri¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La Regulatory emotional self-efficacy beliefs in managing negative emotions (RESE-NE) a lavoro si riferisce alla capacità percepita di essere in grado di gestire efficacemente le proprie emozioni negative, svolgendo un ruolo chiave nel senso di controllo da parte dell'individuo rispetto agli eventi stressogeni e nelle relazioni interpersonali sul lavoro.

L'inerzia emotiva riflette la tendenza delle emozioni a persistere al cambiamento anche di fronte a circostanze mutevoli, uno specifico costrutto presente nel più ampio quadro delle dinamiche emotive, ovvero lo studio dei percorsi con cui le emozioni fluttuano nel tempo. Alta inerzia evidenzia una difficoltà a regolare le proprie emozioni e a adattarsi alle situazioni contingenti.

Obiettivi. Questo studio indaga il ruolo delle proprie capacità percepite nella sfera emotiva nel modulare le esperienze emotive esperite dai lavoratori sul posto di lavoro, in particolare abbassando il livello di stabilità delle emozioni negative nel tempo.

Metodo. In questo studio, sono stati utilizzati dati longitudinali intensivi provenienti da 221 lavoratori. Le convinzioni di autoefficacia sono state valutate all'inizio dello studio, mentre le dinamiche emotive sono state catturate attraverso la rilevazione quotidiana delle emozioni durante l'orario lavorativo per 30 giorni consecutivi.

Risultati. I risultati sono in linea con le nostre ipotesi avanzate evidenziando un importante ruolo di moderazione della RESE-NE rispetto all'inerzia emotiva.

Limiti. In studi futuri, sarà necessario replicare i risultati ampliando il campione e il lasso temporale considerato dal nostro studio e studiare la generalizzabilità degli effetti a diversi tipi di emozioni discrete.

Aspetti innovativi. Questo studio è volto a evidenziare l'importanza dell'autoefficacia emotiva sul posto di lavoro. È il primo studio nel settore che utilizza dati longitudinali per studiare processi di regolazione emotiva e dinamiche emotive rispetto al ruolo dell'autoefficacia, avendo forti implicazioni pratiche su numerose pratiche HR.

Parole chiave: RESE, autoefficacia emotiva a lavoro, dinamiche emotive, inerzia emotiva

Burnout e bisogni formativi in lavoratori e lavoratrici nel settore sanitario: un'indagine mixed-method presso l'ASLTO3

Davide Minniti¹, Michele Presutti², Marta Alesina², Paola Gatti³, Adelina Brizio⁴, Daniela Acquadro Maran⁴

¹AOU S. Luigi Gonzaga, Orbassano (TO)

²ASL TO3 Collegno (TO)

³Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia,

⁴Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La sindrome da burnout è stata definita come una risposta cronica allo stress sul posto di lavoro caratterizzata da uno stato di esaurimento fisico, mentale ed emotivo che riduce il senso di soddisfazione personale e professionale. Tra le professioni maggiormente a rischio, è stata individuata quella sanitaria. Durante il periodo pandemico, le cause di burnout per gli operatori sanitari sono inevitabilmente cresciute sia in numero sia in intensità (Agata et al., 2023). Una delle leve per contenere il burnout è quella della formazione e del sostegno allo sviluppo professionale dei lavoratori (Aguinis, & Kraiger, 2009).

Obiettivi. Rilevare il burnout durante il periodo vaccinale in un gruppo di lavoratori e lavoratrici presso l'ASLTO3 di Collegno (Torino) e i bisogni formativi per singolo individuo e per il gruppo di lavoro.

Metodo. La rilevazione quanti-qualitativa è stata effettuata attraverso un questionario per rilevare burnout (disimpegno ed esaurimento emotivo, OLBI), percezione di salute mentale (PGWBI_A), e i bisogni formativi (domanda aperta).

Risultati. 231 partecipanti, 65.8% donne. Il 24.7% ha indicato un livello di gravità percepito di salute mentale basso, il 45.9% un livello di gravità medio e il 29.4% un livello di gravità alto. Quasi il 30% ha indicato un livello di disimpegno basso, il 52.4% un livello medio e il 17.7% alto. Per quanto riguarda l'esaurimento emotivo il 16% ha indicato un livello basso, il 49.8% un livello medio e il 34.2% un livello alto. L'analisi delle risposte aperte ha evidenziato che per la maggior parte dei partecipanti emerge la necessità di apprendere e/o migliorare le abilità interpersonali sia per sé che per il gruppo di lavoro (es. risoluzione di conflitti).

Limiti. La rilevazione è stata fatta in un'unica realtà territoriale e nel periodo delle vaccinazioni, che ha comportato un alto carico di lavoro. I risultati quindi sono da considerarsi non generalizzabili.

Aspetti innovativi. L'analisi delle risposte evidenzia bisogni formativi in parte differenti in base ai livelli di burnout.

Parole chiave: Burnout; bisogni formativi; Mixed-method

Fairness in E-recruitment: Examining Procedural Justice Perceptions and Job Seekers' Intentions

Elena Lo Piccolo¹, Marco Giovanni¹ Mariani¹, Gerardo Petruzzello¹

¹ *Università degli Studi di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"*

Introduction. Corporate websites are crucial in modern recruitment, as they serve as primary platforms that shape organisational perception. The opportunity to perform perceptions (OTPP), a part of procedural justice, significantly impacts organizational attractiveness (Köchling et al., 2022) and the applicants' perceptions of an employer strongly influence job application decisions. Understanding the link between procedural justice in recruitment and information on recruitment websites, which serve as signals, is vital for effective business strategies (Spence, 1973).

Objectives. This study aims to elucidate how the OTTP influence applicants' intentions to apply for positions by using corporate websites. The hypothesised model posits an indirect relationship between procedural justice [during recruitment], and the intention to apply (ITA) measured one month after the visit of a company website. The indirect effect consisted of a serial mediation by organisational attractiveness, ITA immediately after the website visit and ITA one week after the website visit

Method. This three-wave study collected 260 cases from international master's students in psychology, involving participants completing questionnaires with study variable measures across waves. Hypotheses were tested using the PROCESS macro in SPSS.

Results. Findings uncovered a serial mediation pathway, wherein the indirect connection between OTTP and ITA after one month was mediated through organizational attractiveness and ITA following website visits and including one week later.

Limitations. The study's sample, solely comprising postgraduate students preparing for job search, may limit generalizability. While these students are key for HR strategies, other e-recruitment demographics exist. Additionally, the examination of justice perception is confined to OTTP, based on recruitment website information.

Innovative Aspects. Despite e-recruitment's prevalence, limited research exists on its influence on job seekers' intentions. Furthermore, procedural justice, especially the OTTP, requires more attention in understanding how corporate signals through websites shape applicant perceptions of the selection process and the company itself.

Parole chiave: Appraisal Reactions, Procedural Justice, E - recruitment

Reflexivity and Emotions at work: a systematic review

Eleonora Cova¹, Maria Luisa Farnese²

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e Sociale

²Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Reflexivity is a meta-cognitive process traditionally applied to the domain of tasks and actions. Although emotions are a significant component of work life, particularly in organizational contexts with high emotional intensity, the application of reflexivity to the emotional domain has received limited attention.

To address this gap, this study critically reviews empirical evidence on reflexivity and emotions, aiming to understand the nature of this relationship and its outcomes in the workplace.

A systematic literature review on Scopus and PsycINFO databases identified 722 records, resulting in a final sample of 15 studies that met the PICO inclusion criteria and were included. These studies were analyzed according to the role of emotions in the relationship with reflexivity, the level of reflexivity, methods adopted to prompt reflexivity, and the main professional contexts.

The findings showed that reflexivity, as a metacognitive competence, affects emotions by considering them as the application domain; while emotions also act as a trigger for reflexivity. The outcomes of this relationship are primarily related to organizational learning and to the workers' role and identity. Finally, this relationship was more frequently investigated in high-emotion professional contexts and with a focus on specific professional role.

The limited number of studies does not allow for generalization of findings.

This study contributes to defining the role of reflexivity as a metacognitive competence applicable also to emotions. Developing reflexivity within professional and organizational settings may help professionals regulate their own and other emotions by learning to detect, make sense of, and question, critical emotional episodes.

Parole chiave: reflexivity, emotions, workplace, systematic review

Vita da Streamer: Impatti e Opportunità nella Comunicazione Online

Sebastiano Accardi^{1,2}, Cristina Rossi^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}, Vincenzo Russo^{1,2}

¹ Università IULM, Milan, Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi"

² Università IULM, Milan, Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center

Introduzione. I Servizi di Social Live-Streaming rappresentano le piattaforme che stanno rivoluzionando il modo in cui gli utenti, dalla Generazione Y in poi, utilizzano e interagiscono con contenuti di intrattenimento online. Queste piattaforme non si focalizzano unicamente sulla trasmissione in diretta, ma anche sull'interazione tra gli utenti che assistono simultaneamente alla stessa trasmissione, permettendo loro di scambiarsi opinioni e di sostenere lo streamer. Questo ambiente crea un contesto dinamico in cui l'interazione tra spettatori e streamer diventa la pietra angolare del concetto di Social Live-streaming Entertainment. Le aziende endemiche e le sponsorizzazioni verso i content creator rappresentano investimenti significativi.

Obiettivi. Questo studio propone di esaminare come assumere il ruolo di streamer possa influire positivamente sul carisma percepito e le abilità comunicative online, individuando l'attività di live-streaming ideale per potenziali oratori e comunicatori di alto livello.

Metodo. Una batteria di questionari sulle capacità comunicative, l'autoefficacia e il carisma, è stata somministrata a 235 partecipanti. Essi costituivano tre gruppi: streamers, viewers e non utilizzatori.

Risultati. È stato evidenziato, attraverso una analisi della varianza, un punteggio significativamente più alto da parte del gruppo degli streamers rispetto alle capacità comunicative. Inoltre, gli streamers hanno evidenziato punteggi statisticamente differenti e con media maggiore riguardo a caratteristiche legate al carisma e all'autoefficacia percepita, rispetto agli altri due gruppi.

Limiti. I limiti dello studio risiedono in un campionamento limitato causato dalla poca reperibilità dell'utenza streamer nel panorama italiano.

Aspetti innovativi. Lo studio analizza aspetti e caratteristiche degli streamer, nell'ottica di comprenderne punti di forza ed efficacia nella comunicazione.

Dal punto di vista commerciale, il ruolo dello streamer, grazie alla sua notevole efficienza comunicativa fornisce contenuti online ben strutturati, accessibili al pubblico e offre servizi di promozione e marketing alle aziende. Dal punto di vista organizzativo e di risorse umane, l'attività di streaming può essere una interessante attività di formazione per leader e manager.

Parole chiave: live-streaming, communication skills, content creator

Il ruolo moderatore della resistenza al cambiamento tra burocrazia e tecnostress

Marina Mondo¹, Barbara Barbieri², Silvia De Simone¹, Diego Bellini², Jessica Pileri³

¹ *Università di Cagliari, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia*

² *Università di Cagliari, Dipartimento di Scienze politiche e sociali*

³ *Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia dinamica*

Introduzione. In un ambiente competitivo, le organizzazioni devono adattarsi rapidamente ai progressi tecnologici. Tale adattamento è spesso ostacolato dalla burocrazia caratterizzata da rigide strutture gerarchiche e da regole e procedure inflessibili. In particolare, nel settore pubblico, questi ostacoli impediscono ai dipendenti di soddisfare le loro esigenze di autonomia, competenza e socialità. Gli studi hanno messo in evidenza l'impatto negativo della burocrazia su molti risultati organizzativi; tuttavia, gli studi sulla relazione tra le sottodimensioni burocratiche e l'effetto dell'uso eccessivo della tecnologia sugli individui sono stati limitati.

Obiettivi. Prendendo come riferimento teorico il modello Job-Demands Resources, questo studio indaga il rapporto tra burocrazia e tecnostress ipotizzando che la resistenza al cambiamento moderi la relazioni tra essi.

Metodo. È stata condotta un'indagine online su 1020 dipendenti del settore pubblico italiano attraverso un'analisi di regressione gerarchica multivariata. Risultati: I risultati mettono in evidenza come la burocrazia abbia un impatto positivo sulle tre sottodimensioni dello stress tecnologico e come l'associazione tra burocrazia e tecno-complessità risulta più debole per i bassi livelli di resistenza al cambiamento, in termini di reazione emotiva e ricerca di routine.

Limiti. Questo studio ha alcune limitazioni. In primo luogo, abbiamo usato un disegno trasversale e misure self-report. In secondo luogo, il campione raccolto non può essere considerato rappresentativo della popolazione, limitando la generalizzazione dei risultati. In terzo luogo, per la ricerca futura si raccomanda di estendere lo studio ad altri contesti oltre quello italiano e usare disegni di ricerca longitudinali.

Aspetti innovativi. Questi risultati forniscono approfondimenti sull'interazione tra la struttura organizzativa, la predisposizione degli individui verso i cambiamenti e lo stress derivato dalla tecnologia, offrendo suggerimenti e strategie per dipendenti e manager per mitigare lo stress tecnologico nel settore pubblico.

Parole chiave: burocrazia, stress tecnologico, resistenza al cambiamento, settore pubblico.

Gestire le emozioni durante i safety audit: l'esperienza dei risk manager in sanità

Martina Ivaldi¹, Fabrizio Bracco¹

¹*Università di Genova, Dipartimento di Scienze della Formazione (DISFOR)*

La sicurezza del paziente in sanità è un problema globale, viste le conseguenze negative degli eventi avversi sulle persone. La visione della sicurezza è passata da essere reattiva – imparare solo quando accade un incidente con lo scopo di prevenire che riaccada – a proattiva – analizzare il lavoro quotidiano per identificare sia i rischi sia le buone pratiche. La sanità ha adottato questa nuova prospettiva implementando i Significant Event Audit (SEA), cioè incontri tra lavoratori e risk manager finalizzati all'analisi degli eventi sia avversi sia positivi, valutandone le potenziali implicazioni per la sicurezza del paziente; lo scopo è di imparare dalle pratiche anziché incolpare i lavoratori. Tuttavia, partecipare a un SEA può essere scomodo per i lavoratori, soprattutto quando la cultura organizzativa considera gli incidenti come il risultato di incompetenza. Questo potrebbe provocare paura e vergogna a rivelare i propri errori, limitando l'apprendimento organizzativo. Questa ricerca mira a studiare 1) l'approccio ai SEA nel settore sanitario italiano, 2) l'esperienza emotiva dei risk manager, 3) il supporto organizzativo nella gestione emotiva durante i SEA, con un focus sulla formazione.

Sono state condotte dieci interviste semi-strutturate rivolte ai risk manager di diversi ospedali italiani per raccogliere le esperienze con i SEA.

I risultati hanno mostrato una prevalenza di emozioni di vergogna e paura tra i lavoratori durante i SEA, che spesso portavano a comportamenti difensivi. I risk manager utilizzavano delle strategie personali per far fronte alle emozioni del lavoratore, come il distacco emotivo, poiché mancava un supporto organizzativo nella gestione emotiva; in particolare, la formazione esistente rivolta ai risk manager era incentrata solo sulle competenze tecniche. Questa ricerca evidenzia il bisogno di strutturare dei programmi formativi per la gestione emotiva durante i SEA. Dopo una revisione della letteratura, presenteremo i risultati dell'analisi tematica e discuteremo degli effetti della blame culture nei SEA sull'organizzazione.

Parole chiave: Significant Event Audit, sicurezza proattiva, apprendimento organizzativo live-streaming, communication skills, content creator

Preoccuparsi per gli altri ripaga? I benefici a breve termine degli obiettivi compassionevoli in termini di soddisfazione di vita

Simone Sacchi¹, Valentina Sommovigo¹, Lorenzo Filosa¹, Simone Tivolucci¹, Valentina Rosa¹, Guido Alessandri¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Alcuni studi su motivazioni (prosociali versus egoistiche) sottostanti il job crafting suggeriscono che, quando i lavoratori adottano comportamenti proattivi poiché mossi da interesse per gli altri, essi tendono a sperimentare esiti positivi di salute e di lavoro, sebbene ciò dipenda da quanto vengono effettivamente percepiti come genuini dagli altri. Tuttavia, nessuno studio ad oggi ha analizzato la relazione tra obiettivi compassionevoli (ovvero essere mossi da un genuino interesse per il benessere degli altri) e job crafting.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di indagare se gli obiettivi compassionevoli possano essere direttamente e indirettamente, attraverso la mediazione del job crafting, associati alla soddisfazione di vita su base giornaliera.

Metodo. 142 lavoratori hanno compilato un questionario informatizzato per trentuno giorni volto ad indagare obiettivi compassionevoli mattutini, job crafting nella forma di ricerca di risorse sociali e soddisfazione di vita al termine della giornata lavorativa.

Risultati. I lavoratori con obiettivi compassionevoli mattutini sono maggiormente motivati a adottare comportamenti di job crafting nella forma di supporto sociale e ciò, a sua volta, aumenta la loro soddisfazione di vita al termine della giornata di lavoro.

Limiti. Il presente studio si è basato unicamente su dati auto-riferiti.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo empirico a mostrare che i lavoratori mossi da obiettivi compassionevoli sono motivati quotidianamente ad adottare comportamenti di job crafting nella forma di ricerca di risorse sociali. Nonostante la ricerca abbia confermato il ruolo degli obiettivi compassionevoli nell'attivare spirali virtuose di mutuo supporto, si tratta del primo studio a dimostrare che tali obiettivi possono promuovere la ricerca di risorse sociali e ciò, a sua volta, può avere benefici che si estendono oltre il contesto lavorativo, promuovendo una maggiore soddisfazione di vita giornaliera. Questi risultati arricchiscono la letteratura sugli antecedenti del job crafting e sui benefici a breve termine derivanti dall'avere obiettivi compassionevoli.

Parole chiave: obiettivi compassionevoli, job crafting, soddisfazione di vita

Paths toward well-being: una ricerca-azione per promuovere la qualità della vita in una prospettiva multidimensionale

*Rita Zarbo¹, Paola Magnano¹, Maria Guarnera¹, Ernesto Lodi², Lucrezia Perrella², Patrizia Patrizi²,
Maria Luisa Pedditi³, Stefania Cuccu³, Laura Francesca Scalas³*

¹Università degli studi di Enna Kore, Scienze dell'uomo e della società

²Università degli studi di Sassari, Scienze Umanistiche e Sociali

³Università degli studi di Cagliari, Dipartimento di Pedagogia

Nonostante la crescente attenzione rivolta al benessere soggettivo e psicologico degli individui, gli strumenti tradizionalmente utilizzati per valutarlo sono stati poco orientati alla multidimensionalità del costrutto (Huppert & Ruggeri, 2018). Emerge, dunque, la necessità di misure olistiche che supportino la costruzione di interventi per promuovere il funzionamento ottimale di persone, organizzazioni. Questo contributo presenta il progetto PRIN che coinvolge le Università di Cagliari, Enna "Kore" e Sassari e si basa sulla recente validazione italiana della scala Well-Being Profile (Marsh et al., 2020; Scalas et. al., 2023).

Il progetto si propone di estendere il campione di validazione a scuole, università e luoghi di lavoro, e di sviluppare e testare training mirati a migliorare le dimensioni del WB-Pro.

Il WB-Pro è composto da 48 item e misura aspetti del benessere edonico ed eudaimonico attraverso 15 dimensioni. La versione italiana ha già mostrato eccellenti proprietà psicometriche. In questo contributo presenteremo il progetto e i risultati della somministrazione della WB-Pro a un campione più ampio ed eterogeneo per confermare la sua validazione per gli adulti ed estenderla agli adolescenti.

Le risposte di 544 adolescenti (fascia d'età = 16-21; F = 46,5%; M = 53,1%) e 1305 adulti (fascia d'età = 18-66; F = 71,1%; M = 25,0%) sono state utilizzate per testare la struttura fattoriale della WB-Pro con ESEM e rotazione target (rispettivamente: adolescenti CFI = .979; TLI = .954; RMSEA = .033; adulti CFI = .980; TLI = .957; RMSEA = .034).

Inoltre, presenteremo l'associazione del WB-Pro con costrutti rilevanti per gli adolescenti e gli adulti (ad esempio, autoefficacia, motivazione, soddisfazione, ecc.)

I risultati dimostrano che il WB-Pro può essere utilizzato con campioni di adolescenti e adulti, fornendo profili dettagliati che possono aiutare gli operatori a sviluppare interventi su misura per migliorare il benessere scolastico, universitario e lavorativo.

Parole chiave: Well-being, ricerca-azione, multidimensionalità

Narrare l'esperienza di rientro al lavoro dopo la maternità: un nuovo strumento di metafore visuali

Sebastiano Rapisarda¹, Damiano Girardi¹, Alessandra Falco¹, Elvira Arcucci¹, Laura Dal Corso¹

¹Università di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA

Introduzione. Il rientro al lavoro (RTW) dopo la maternità rappresenta un'esperienza sfidante per le madri lavoratrici (WMs). Uno strumento efficace per elicitarne il significato di tale vissuto è la metafora, che permette di accedere più facilmente anche alle esperienze di vita più complesse.

Obiettivi. Il presente contributo è volto a proporre un nuovo sistema di categorizzazione di metafore scritte (MS), a partire dal quale creare un toolkit di metafore visuali (MV).

Metodo. Le 132 MS prodotte dalle partecipanti sono state analizzate attraverso un metodo iterativo. Per la produzione delle MV si utilizzano le possibili tipologie di struttura e di significato, nonché le dimensioni semiotiche di espressione, concettualizzazione e comunicazione, anche avvalendosi della IA. Inoltre, è prevista la somministrazione di un questionario per la valutazione delle nuove MV.

Risultati. L'analisi delle MS ha portato alla costruzione del sistema di categorizzazione chiamato Meta4Moms@Work, costituito da 10 categorie di MS, a partire dalle quali viene creato il corpus di MV, nel presente studio di circa 300 immagini.

Limiti. Possibili limiti riguardano la richiesta di MS forzate e la difficoltà nel reclutamento di WMs rientrate al lavoro dopo la maternità.

Aspetti innovativi. Il presente contributo rientra in un progetto più ampio volto a creare un sistema di categorizzazione di MV per descrivere l'esperienza di RTW dopo il congedo parentale. Le immagini facilitano l'emersione di significati di esperienze complesse, grazie ai quali il ricercatore/consulente può favorirne la rielaborazione e promuovere lo sviluppo di nuova consapevolezza. In particolare, il Visual-Meta4Moms@Work può essere utile nelle organizzazioni per la progettazione di interventi psicologici primari e secondari, volti a promuovere l'integrazione tra identità di madre e di lavoratrice, ridurre le credenze rigide di maternità e quelle irrazionali al lavoro, potenziare le risorse personali e, più in generale, favorire il bilanciamento vita-lavoro, il benessere organizzativo e la salute mentale.

Parole chiave: Rientro al lavoro dopo la maternità; madri lavoratrici; metafore visuali

Clima Psicologico di Sostenibilità Ambientale e Coinvolgimento dei Dipendenti in Comportamenti Ecologici: Un'Analisi di Mediazione

Salvatore Zappalà¹, Luca Radassao¹

¹ Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari"

Introduzione. La Sostenibilità Ambientale (SA) è un tema sempre più al centro delle organizzazioni europee. I manager che introducono elementi di SA contribuiscono a modificare i contesti di lavoro, cambiando, al contempo, la percezione che i lavoratori hanno su quanto la sostenibilità ambientale sia un valore per la propria organizzazione e per i colleghi.

Obiettivi. Questo studio esamina la relazione tra percezione delle politiche ambientali messe in atto dall'organizzazione e comportamenti ecologici legati al coinvolgimento dei colleghi in comportamenti sostenibili. Inoltre, si è esaminato se le due dimensioni del clima di sostenibilità (rilevanza per l'organizzazione e rilevanza per i colleghi) mediano in sequenza la relazione prima indicata.

Metodo. Hanno partecipato allo studio 282 lavoratori della stessa organizzazione, i quali hanno risposto ad un questionario online. Analisi condotte usando PROCESS (Modello 6). Le variabili misurate includevano la percezione dei dipendenti delle politiche ambientali (Ramus & Steger, 2000), il clima psicologico di sostenibilità a livello organizzativo e di gruppo (Norton et al., 2015), e il coinvolgimento dei dipendenti in comportamenti ecologici (Boiral & Paillé, 2012).

Risultati. I risultati indicano che la maggiore percezione e conoscenza dei dipendenti delle politiche ambientali migliora significativamente il loro coinvolgimento in comportamenti ecologici attraverso il clima psicologico per la sostenibilità a livello di gruppo. Il clima di sostenibilità a livello organizzativo influenza indirettamente le pratiche di coinvolgimento in azioni di sostenibilità ambientale dei dipendenti.

Limiti. Lo studio è stato condotto in tre stabilimenti geograficamente distanti tra loro, coinvolgendo lavoratori che svolgono mansioni con un differente impatto sulla sostenibilità ambientale.

Aspetti innovativi. Lo studio sottolinea non solo il ruolo critico del clima psicologico a livello sia organizzativo che di gruppo, ma anche l'effetto che questo può avere sui comportamenti ambientali dei lavoratori. I risultati forniscono spunti utili di riflessione sia per la ricerca sia per i professionisti.

Parole chiave: clima di sostenibilità ambientale, percezione delle politiche ambientali, comportamenti ecologici o pro-ambientali.

Benefits and disadvantages of Remote Working and the effect on performance and absenteeism: the mediation role of mental health

Giulia Foti¹, Gabriele Giorgi¹

¹ *European University of Rome, Department of Human Sciences*

The changes in the labor market, accelerated by the COVID-19 pandemic, have led companies to move toward digital transformation. This process has resulted in changes in work practices and an increasingly substantial reliance on remote work. In line with the theoretical approach focused on the experience of Remote working, the features of virtual work influence the work experience within the setting of the home-work environment. One of the approaches to conceptualizing remote working involves distinguishing between benefits and disadvantages in terms of individual, organizational, and societal aspects.

The aim of the present study is twofold. First, we propose to investigate the relationship between the perception of benefits and disadvantages of remote working and the impact on job performance. Secondly, we aim to identify the relationship between the perception of benefits and disadvantages of remote working and absenteeism in the workplace. Specifically, we hypothesized a mediation model considering mental health as a possible mediator. The cross-sectional study was conducted in 2023 in a multinational energy company. The final sample consists of 472 employees. The results of the mediation analysis confirmed our hypotheses and showed that mental health mediates the relationship between benefits and performance and between disadvantages and performance; Moreover, mental health plays a mediating role in the relationship between benefits and absenteeism and between disadvantages and absenteeism. Although the generalisability of the results is undermined by some critical issues such as cross-sectional design and self-report measure, this study provides interesting insights and shows the positive and negative aspects of remote working and the impact on the wellbeing at work. The mediation model could be useful for analyzing the role of mental health in the remote work context and to promote organizational wellbeing interventions.

Parole chiave: Remote working; mental health; performance

Emotional expression and contagion in leaders: an interpersonal neuroscience approach

Sarah Boukarras¹, Althea Frisanco³, Francesco Bianchi², Donato Ferri², Chiara Consiglio¹, Maria Luisa Farnese¹, Laura Borgogni¹, Salvatore Maria Aglioti³

¹Sapienza University of Rome, Department of Psychology

²Ernst & Young (EY), Rome

³Sapienza University of Rome and CLN2S @ Sapienza, Italian Institute of Technology, Rome

Introduzione. Leaders' emotions are contagious and can impact employees' well-being and productivity (Sy et al., 2005). Leadership style may further modulate this process, since transformational leaders seem more likely to display positive emotions as communicative tools (Ashkanasy & Tse, 2000) and more easily influence their followers' state. Experimental evidence is, however, lacking.

Obiettivi. This laboratory study aimed at measuring the production of emotional expressions in leaders as a function of their leadership style and is part of a bigger project investigating emotional and physiological contagion in organizations through an interpersonal neuroscience approach.

Metodo. 120 participants (28 managers and 92 employees) gave a brief motivational speech in front of a video camera. Participants' physiological activity and facial expressions were recorded. Leadership style of managers was assessed through the Multifactor Leadership Questionnaire. Individual differences were measured through the Big Five Questionnaire and the Sensitivity to Emotional Contagion Scale.

Risultati. We observed lower levels of physiological arousal during the speech in managers compared to employees, suggesting a reduction in stress in the former group. Scores of Transformational leadership in managers were negatively associated with Neuroticism and sensitivity to Anger Contagion and positively with the expression of positive emotions during the speech.

Limiti. The sample size is limited by the setup complexity.

Aspetti innovativi. This study empirically demonstrates that leaders who adopt a Transformational style, besides being less permeable to negative emotions, are more likely to display positive emotional expressions. Thus, Transformational leadership seems to benefit not only the employees but also the leader his/herself. Moreover, it can be expected that Transformational leaders are more likely to transmit positive emotional states, which will be tested in a subsequent study measuring leader-to-follower emotional and physiological contagion. Shedding light on the dynamics of emotional contagion in organizations can help to build safer and more productive work environments.

Parole chiave: organizational neuroscience, emotional contagion, interpersonal neuroscience, leadership

“Il bartender è un robot”. Uno studio sulle propensioni all’uso di robot in contesti di servizio

Francesco Curro’¹, Davide Granchi¹, Oronzo Parlange¹

¹Università di Siena, DISPOC

Introduzione. Diversi studi hanno analizzato il potenziale dei robot di servizio nell’attrarre la clientela attraverso consigli personalizzati e un elevato livello della qualità del servizio (Rossi, 2021; Pettis, 2009).

Il presente studio esplora la percezione che le persone hanno riguardo all’ipotetico affiancamento o sostituzione dell’essere umano (il barista) con macchine umanoidi in contesti di servizio quali eventi e ritrovi in cui è presente un bar.

Obiettivi. Lo studio ha lo scopo di esplorare l’accettazione e la percezione di un robot barista in un contesto di servizio reale. Più in particolare, gli eventi erano dei ritrovi estivi in cui veniva allestito un bar. Abbiamo esplorato la relazione tra i livelli di accettazione dei robot baristi (maschili o femminili e più o meno antropomorfi) con la motivazione alla frequentazione del bar, da soli o in compagnia e con il bisogno di affiliazione.

Metodo. 192 partecipanti (96 F e 96 M) hanno compilato un questionario online mentre erano al bar. Il disegno sperimentale (disegno between-subjects) ha previsto una combinazione 2x2, considerando come fattori a due livelli il grado di “human-likeness” del robot e il genere del robot. I robot erano mostrati tramite immagini selezionate dal database “Robo-Gap” (Perugia et al., 2022).

Risultati. Sono emerse differenze significative tra variabili indipendenti - genere del partecipante, genere del robot, grado di human-likeness e grado di bisogno di affiliazione dei partecipanti - rispetto alle variabili dipendenti che misuravano il grado di accettazione del robot.

Limiti. Numerosità campionaria e difficoltà nel mantenere la concentrazione nei partecipanti.

Aspetti innovativi. Studio condotto in ambiente ecologico.

Parole chiave: robot bartender, technology acceptance, affiliation

Sfide psicosociali dei manager coinvolti nella pianificazione del lavoro. Un'analisi con la tecnica del Card Sorting nel settore aerospaziale

Sofia Morandini¹, Federico Fraboni¹, Luca Pietrantonio¹

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

Il settore aerospaziale sta attraversando una rapida evoluzione caratterizzata dall'integrazione di nuovi sistemi tecnologici, dall'aumento delle richieste di produzione e dalla necessità di un'esecuzione precisa dei compiti per soddisfare gli elevati standard di sicurezza. In questo contesto, i manager coinvolti nei processi di Pianificazione e Programmazione (P&S) si trovano ad affrontare sfide significative.

Questo studio, condotto nell'ambito del progetto europeo Tuples, si propone di esplorare le sfide psicosociali dei manager coinvolti nei processi di P&S di un'importante azienda aerospaziale europea. È stato adottato un metodo di ricerca misto, che comprende la raccolta di dati qualitativi attraverso interviste semi-strutturate e la raccolta di dati quantitativi mediante l'utilizzo della tecnica del Card Sorting. Lo studio ha coinvolto 15 professionisti del settore impegnati nei processi di P&S.

I risultati hanno evidenziato che le principali sfide affrontate dai manager includono la gestione dei turni dei team operativi, la definizione delle priorità e la gestione degli imprevisti. Inoltre, la tecnica del Card Sorting ha fatto emergere le esigenze e le preferenze dei manager riguardo ai tool tecnologici che potrebbero aumentare l'efficienza nell'esecuzione dei compiti. Tra le funzionalità ritenute più rilevanti, sono emerse il supporto all'utente, la facilità d'uso e la presenza di documentazione che giustifichi le raccomandazioni suggerite dal sistema. Questo studio suggerisce possibili soluzioni tecnologiche per migliorare l'efficienza e la soddisfazione dei manager coinvolti nei processi di P&S.

Parole chiave: Pianificazione e programmazione dei team lavorativi, nuove tecnologie, soddisfazione, management

Leadership etica e promozione dei comportamenti di knowledge sharing: l'influenza della cultura di companionate love sui livelli di fiducia tra lavoratori

Marco Staffieri¹, Francesco Montani², Raffaele Staglianò³, Valentina Sommovigo¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

²Università di Bologna-Rimini Campus, Dipartimento di Management

³Università di Messina, Dipartimento di Economia

Introduzione. Sebbene esista una crescente consapevolezza dell'effetto positivo della leadership etica sui comportamenti prosociali dei dipendenti, i meccanismi attraverso i quali e le condizioni in cui i leader etici influenzano tali comportamenti sono ancora poco noti.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di indagare attraverso quali meccanismi e in quali condizioni la leadership etica può motivare i lavoratori a adottare comportamenti di knowledge sharing.

Metodo. 147 professionisti sociosanitari hanno compilato un questionario informatizzato self-report volto ad indagare le loro percezioni circa leadership etica e compassionevole, cultura di companionate love e comportamenti di knowledge sharing. Il medesimo studio è stato replicato su un campione di 235 lavoratori provenienti da differenti settori, rilevando i comportamenti di knowledge sharing su due tempi. Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione e mediazione moderata.

Risultati. La percezione che il proprio leader adotti uno stile di leadership etica può favorire la percezione che nel proprio ambiente di lavoro vi sia una cultura di companionate love il che, a sua volta, può motivare i lavoratori a mettere in atto comportamenti di knowledge sharing, anche a distanza di due mesi. Tuttavia, all'interno del contesto sociosanitario, ciò avviene solamente quando il leader etico è percepito simultaneamente come avente elevati livelli di leadership compassionevole.

Limiti. Questo studio utilizza soltanto misure self-report.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo a identificare la cultura di companionate love come meccanismo attraverso cui la leadership etica si associa all'adozione di comportamenti di knowledge sharing. Inoltre, i risultati del presente contributo offrono evidenza preliminare del fatto che al fine di favorire la messa in atto di comportamenti prosociali tra colleghi è essenziale che il leader non solo sia percepito come etico ma anche in grado di preoccuparsi, in modo genuino, del benessere dei propri collaboratori, sebbene questo possa dipendere dal settore di impiego.

Parole chiave: Leadership etica, leadership compassionevole, cultura di companionate love, knowledge sharing

Quando l'IA intimorisce: il ruolo dell'organizzazione nel ridurre il senso di minaccia alla propria identità professionale

Marco De Angelis¹, Elena Milanesi¹, Alena Mezentseva¹, Luca Pietrantonio¹

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. L'intelligenza artificiale (IA) sta cambiando il mondo del lavoro, portando cambiamenti significativi nelle modalità di esecuzione dei compiti e nell'organizzazione delle aziende. La crescente adozione dell'IA solleva interrogativi su come questa tecnologia influenzi l'identità lavorativa e lo stress dei dipendenti, nonché la loro intenzione di utilizzare tali sistemi (Craig et al., 2019).

Obiettivi. Questo studio mira a comprendere se e come i nuovi sistemi basati sull'IA siano percepiti come un'opportunità o una minaccia all'identità professionale e in che modo pratiche di upskilling e reskilling (HRM) e la qualità della relazione con i manager (LMX) possano facilitare o supportare l'uso di tali tecnologie.

Metodo. 190 lavoratori di varie età e coinvolti in diversi settori hanno risposto ad un questionario che misurava l'impatto dell'IA sulla propria identità professionale, il technostress, le pratiche HRM, la qualità della relazione con il leader e l'intenzione di utilizzare i sistemi basati sull'IA. I dati sono stati analizzati tramite la macro PROCESS.

Risultati. I risultati indicano che quando l'integrazione dell'IA è percepita come una minaccia all'identità professionale, si registrano maggiori livelli di technostress [$b(SE) = .09 (.02)$, IC95% (.05; .13)], associati a una riduzione dell'intenzione di utilizzare i sistemi basati su IA [$b(SE) = -0.11 (.04)$, IC95% (-.19, -.04)]. Inoltre, le pratiche HRM di upskilling e reskilling possono moderare l'effetto negativo dell'identità minacciata sull'intenzione di utilizzo [$b(SE) = .01 (.05)$, IC95% (-.03; -.01)], mentre la qualità della relazione con il leader non mostra un effetto moderatore significativo.

Limiti. Lo studio si basa su dati self-reported, il che può introdurre un bias di risposta. Inoltre, la natura cross-sectional limita la casualità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio offre una ulteriore comprensione dei possibili meccanismi psicologici e organizzativi legati all'adozione dell'IA, evidenziando l'importanza delle pratiche HRM nel promuovere l'accettazione della tecnologia.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale, minaccia identità lavorativa, technostress, upskilling e reskilling, LMX, intenzione di utilizzo

CARRIERE MATRIOSKA: esperienze chiuse di sé aperti

Martina Palumbo¹, Edgardo Zanolì¹, Caterina Gozzoli¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore

Obiettivi. Il presente studio mira a costruire un modello interpretativo che metta in relazione i costrutti di precarietà, transizioni e competenze nel settore calcistico professionistico, 1) caratterizzandoli indipendentemente, attraverso le voci dei partecipanti; 2) avanzando un'ipotesi interpretativa di configurazione degli stessi; 3) individuando un set competenze psicosociali che i professionisti indicano come chiave nel fronteggiamento della precarietà del settore.

Metodo. Entro un approccio qualitativo ed una prospettiva psicosociale, utilizzando la metodologia Grounded Theory, sono state condotte 20 interviste in profondità. Nel corso dell'intervista sono stati presentati tre strumenti ausiliari, utili alla triangolazione dei dati: uno proiettivo (Immagini tratte dall'intervista clinica generazionale), uno di assessment (Performance Profile) e un terzo, grafico-simbolico, (DSSVP).

Campione. Sono stati coinvolti 20 professionisti: ex calciatori, allenatori, dirigenti, (quasi la totalità dei partecipanti ha svolto nel corso della propria carriera almeno due o tutti e tre i precedenti ruoli professionali, da qui la metafora delle carriere matrioska), che hanno operato in società di calcio professionistico nazionali ed internazionali, reclutati inizialmente secondo criteri di convenienza e successivamente a palla di neve, fino a saturazione teorica.

Risultati. Lo studio ha permesso di individuare i tratti contingenti dei costrutti, a partire dalle narrazioni dei vissuti; la costruzione di un modello teorico e l'individuazione della core category ha fornito un supporto alla comprensione dell'esperienza di cambiamento e interruzione di carriera, in cui le risorse dei professionisti si assottigliano e le strategie generative di coping emergono o si esauriscono. Infine, di svolgere un assessment delle competenze attuali, nominate spontaneamente e latenti, facilitandone il riconoscimento e promuovendo consapevolezza di sé nei partecipanti.

Aspetti innovativi e limiti. Il presente studio esplorativo si propone di produrre un'ipotesi interpretativa sull'interazione dei tre costrutti in esame, entro lo specifico contesto calcistico professionistico. Riteniamo che i risultati, seppur contingenti, possano considerarsi, ad alta spendibilità applicativa e valore sociale, sostenendo l'occupabilità mediante la progettazione di interventi ad hoc che supportino la consapevolezza e lo sviluppo di competenze a livello individuale, sociale e organizzativo, delineando fabbisogni formativi utili all'upskilling e il re-skilling delle competenze. Si dimostrano infatti scarsi gli studi e gli interventi che promuovono una gestione sostenibile, innovativa ed umanizzata del settore calcistico, rischiando così una forte dispersione del capitale di competenze, proprio da e in esso generato.

Parole chiave: Precarietà, Transizioni, Competenze, Employability

Uno studio longitudinale sulla percezione della tecnologia come risorsa per i lavoratori da remoto

Olivo Ilaria¹, Marzocchi Ivan¹, Ghezzi Valerio¹, Fusco Luigi¹, Spinella Francesca¹, Di Tecco Cristina², Ronchetti Matteo², Ghelli Monica², Russo Simone², Bentivenga Rosina², Persichino Benedetta²

¹Università di Roma, Sapienza

¹ INAIL

Introduzione. Il rapido sviluppo della tecnologia e l'incremento sempre maggiore del lavoro da remoto hanno evidenziato alcune difficoltà a cui i lavoratori potrebbero andare in contro. Tuttavia, un corretto utilizzo degli strumenti tecnologici, può anche rappresentare un'importante risorsa per i lavoratori e le organizzazioni.

Obiettivi. Evidenziare come gli aspetti positivi della tecnologia, legati a una corretta applicazione di questa nei contesti lavorativi, possono rappresentare una importante fonte di coinvolgimento lavorativo, al netto dell'impatto positivo di un'importante risorsa lavorativa (i.e., autonomia).

Metodo. Abbiamo somministrato un questionario in tre tempi, separati da un lag di circa un anno, dal 2018 al 2020. Il campione si compone di 197 lavoratori INAIL. Successivamente, abbiamo testato un modello cross lagged, al fine di indagare le relazioni reciproche tra la percezione della tecnologia come risorsa, l'autonomia, il work engagement, e i miglioramenti nella vita privata grazie all'introduzione del lavoro da remoto.

Risultati. La percezione della tecnologia come risorsa predice positivamente il work engagement a ogni tempo. Al tempo stesso, il work engagement predice positivamente la percezione della tecnologia come risorsa da parte dei lavoratori. Infine, la percezione della tecnologia come risorsa predice positivamente i miglioramenti nella vita privata grazie al lavoro da remoto.

Limiti. Sono state impiegate misure self report.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia come un corretto utilizzo della tecnologia sul lavoro può portare i lavoratori a percepirsi maggiormente coinvolti nel proprio lavoro e, di conseguenza, a percepire gli strumenti tecnologici forniti dall'azienda come utili e di grande sostegno nel loro operato quotidiano. Infine, l'utilizzo corretto della tecnologia può favorire la percezione di una buona gestione della vita privata durante il lavoro svolto da remoto.

Parole chiave: Lavoro da remoto, tecnologia, studio longitudinale

Reazioni emotive alle immagini generate dall'intelligenza artificiale: uno studio pilota attraverso misure neurofisiologiche

*Simone Chiarelli^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Alessandro Bruno¹, Alessandro Fici^{1,2},
Vincenzo Russo^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}*

¹Università IULM, Dipartimento di Business, Law, Economics and Consumer Behaviour, Milano

²Università IULM, Behavior and Brain Lab IULM, Neuromarketing Research Center, Milano

Il grande sviluppo dell'Intelligenza Artificiale (IA) generativa ha portato alla produzione di contenuti sintetici sempre più realistici, con applicazioni che spaziano dall'educazione all'intrattenimento. È quindi fondamentale per le organizzazioni capire come gli individui si relazionino con essi, per poterli implementare al meglio nei loro processi produttivi.

Questo studio pilota esplora tali reazioni utilizzando misure neurofisiologiche e valutazioni soggettive razionali. L'obiettivo è confrontare le risposte emotive a immagini reali (selezionate dal database OASIS, validato nell'elicitare specifiche reazioni emotive) e immagini generate dall'IA, esaminando anche l'effetto della consapevolezza dei partecipanti sull'origine delle immagini (reale, IA, non-specificata).

Sono state registrate le misure neurofisiologiche (elettroencefalografia, conduttanza cutanea e battito cardiaco) e le risposte al Self-Assessment Manikin (SAM) di un campione di 33 partecipanti. I dati sono stati analizzati attraverso modelli lineari misti. Nonostante i questionari non abbiano mostrato risultati significativi, le misure neurofisiologiche hanno rivelato differenze significative. La conoscenza a priori dell'origine delle immagini ha influenzato significativamente l'approccio motivazionale e l'arousal, con un effetto di aspettativa in chi osservava il contenuto. Inoltre, le immagini generate dall'IA hanno incrementato l'arousal, probabilmente a causa del loro iperrealismo e della loro complessità.

I limiti dello studio risiedono nel campione limitato, che riduce la generalizzabilità dei risultati. Inoltre, i vincoli della piattaforma generativa non hanno permesso di utilizzare categorie di immagini più efficaci nell'elicitare valenza e arousal maggiori (es. raffiguranti persone).

Il presente studio rappresenta uno dei primi tentativi di indagare le risposte emotive umane a immagini generate dall'IA utilizzando misure neurofisiologiche, offrendo spunti interessanti per future ricerche e sottolineando come la percezione e la consapevolezza dell'origine delle immagini possano influenzare profondamente le risposte emotive. I risultati, inoltre, evidenziano l'importanza di ulteriori ricerche per comprendere maggiormente l'interazione tra l'IA e le emozioni umane, al fine di poter implementare al meglio questa nuova tecnologia nei processi aziendali.

Parole chiave: IA Generativa, emozioni, ChatGPT

Neuroscienze e cinema: il ruolo del genere sessuale e dell'età nell'esperienza dei trailer cinematografici

Riccardo Valesi¹, Rita Laureanti²

¹*University of Bergamo, Department of Management*

²*Politecnico di Milano, Department of Electronics, Information and Bioengineering (DEIB)*

Il settore cinematografico ha visto un progressivo incremento degli investimenti pubblicitari, con proiezioni che ne stimano un'espansione costante nei prossimi anni. Contestualmente, tale mercato è connotato da elevati livelli di rischio, che rendono le leve del marketing mix di cruciale salienza. Nel novero delle stesse, i trailer cinematografici si sono rivelati la strategia di marketing a maggiore impatto sui ricavi.

Lo studio si propone di misurare il ruolo delle variabili di genere sessuale e di età nell'esperienza di percezione dei trailer cinematografici.

Un campione di 112 soggetti, equamente distribuito per sesso ed età, è stato sottoposto alla visione di alcuni trailer cinematografici. Durante l'esperienza di visione è stata rilevata l'attività elettrica cerebrale (EEG) e il comportamento visivo (eye-tracker), cui ha fatto seguito la somministrazione di un questionario.

Durante la visione dei trailer, le metriche EEG hanno rivelato un maggiore impatto emozionale (onde theta sul frontale sinistro) ed elaborazione cognitiva (onde gamma nei lobi frontali) da parte dei giovani. La tecnica eye-tracker ha evidenziato un maggiore tempo di fissazione nei giovani. La somministrazione di un test di memorizzazione ha indicato una migliore performance da parte delle femmine rispetto alla memoria episodica, mentre dei giovani riguardo alla memoria semantica. L'indice EEG di workload cognitivo ha inoltre predetto il word-of-mouth dei maschi per il genere d'azione, mentre quello delle femmine per il genere sentimentale.

I limiti della ricerca, che suggeriscono linee di studio future, afferiscono all'uso delle medie temporali. Al riguardo, un'analisi del segnale permetterebbe un approfondimento dell'impatto delle singole componenti della struttura narrativa (inizio, svolgimento, conclusione), valutandone eventuali differenze anche in funzione del genere cinematografico.

Lo studio estende l'analisi neuroscientifica delle variabili sociodemografiche anche ai trailer e introduce una metrica neurofisiologica di predizione del word-of-mouth.

Parole chiave: neurocinematics, consumer neuroscience, movie trailer

Formazione aziendale, tra tedio e trasformazione

Gianfranco Cicotto¹, Alessandro Trudu², Fabio Corona³

¹Università Telematica Mercatorum, Roma

²Libero Ricercatore

³Università degli Studi di Cagliari

Introduzione. L'importanza della formazione aziendale è sempre più riconosciuta per promuovere il benessere e l'efficacia lavorativa (Agterén, Iasiello, Lo, 2018). Tuttavia, l'intervento formativo può essere percepito come noioso e risultare del tutto inefficace se basato esclusivamente su una didattica frontale. Questo studio esplora l'efficacia di un intervento formativo psicosociale mirato a trasformare l'atteggiamento dei dipendenti attraverso attività interattive e coinvolgenti.

Obiettivi. Valutare l'impatto di un intervento formativo psicosociale su variabili psicologiche importanti per il benessere lavorativo e organizzativo (Luthans, Youssef, Avolio, 2007).

Metodo. L'intervento ha coinvolto un centinaio di partecipanti e ha incluso attività ludiche (Cicotto et al., 2014) svolte in 8 sessioni formative intervallate da pause che variavano da una a due settimane. È stato somministrato un questionario prima dell'intervento e a un mese di distanza dalla conclusione dello stesso, misurando le variabili di interesse tra cui la percezione della collaborazione (Borgogni et al., 2007) e il Capitale Psicologico Positivo (Luthans, Youssef, 2004). I dati raccolti sono stati analizzati utilizzando analisi statistica descrittiva e inferenziale. Sono stati raccolti feedback dalle direzioni aziendali quale dato oggettivo.

Risultati. L'analisi dei dati ha rivelato miglioramenti nell'atteggiamento generale nell'affrontare le difficoltà lavorative, un incremento dell'entusiasmo e dell'immersione nel lavoro, nonché una visione più ottimistica del proprio futuro professionale.

Limiti. Lo studio si basa su un campione limitato e su un breve periodo di follow-up. Futuri studi potrebbero beneficiare di campioni più ampi e di periodi di osservazione più lunghi.

Aspetti innovativi. L'intervento formativo è stato progettato per essere interattivo e coinvolgente, utilizzando tecniche diverse per mantenere alta l'attenzione dei partecipanti come giochi di ruolo, attività di gruppo, sessioni di confronto e riflessione. Nessuna slide è stata proiettata. Questo approccio ha dimostrato di essere efficace nel migliorare non solo le competenze, ma anche il benessere psicologico dei dipendenti.

Parole chiave: formazione aziendale, positive psychosocial capital, intervento psicosociale

La percezione di inconciliabilità tra il lavoro e la salute e i suoi effetti sul rientro al lavoro dopo malattie cardiovascolari

Andrea Gragnano¹, Massimo Miglioretti¹

¹Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Le malattie cardiovascolari (CVD) costringono sempre più lavoratori ad una sospensione dell'attività lavorativa e ad un processo di rientro al lavoro (RTW) complesso e non scontato. La letteratura ha evidenziato come tale processo dipenda anche da fattori psicosociali lavorativi. La percezione di quanto il proprio lavoro ostacoli una gestione efficace della salute (work-health incompatibility-WHI) è una dimensione che è stata associata al benessere e al coinvolgimento lavorativo di persone con malattie croniche. Tuttavia, il suo effetto nel processo di RTW dopo CVD non è mai stato testato.

Obiettivi. La ricerca ha l'obiettivo di testare se il WHI precedente all'interruzione lavorativa per CVD influisca sulla probabilità di RTW

Metodo. Al momento dell'ammissione ad una clinica di riabilitazione cardiovascolare, 127 lavoratori hanno compilato un questionario che includeva il WHI. In seguito, durante un periodo di osservazione di un anno, è stato rilevato il momento di rientro al lavoro. L'effetto del WHI è stato testato attraverso una regressione di Cox controllando per soddisfazione lavorativa, età, genere, scolarità, tipo di operazione e di impiego.

Risultati. Alla fine del periodo di osservazione 10 lavoratori non sono rientrati al lavoro. Il 50% dei partecipanti è tornato al lavoro entro 103 giorni. Un aumento del WHI di una unità (scala da 1 a 5) porta ad una diminuzione del 36% della probabilità di RTW (HR=0.64, IC95% [0.49-0.85], p=.002).

Limiti. Lo studio, monocentrico, dovrebbe essere replicato in contesti diversi per aumentare la generalizzabilità dell'effetto.

Aspetti innovativi. La ricerca è la prima a verificare come la percezione di quanto il proprio lavoro permetta di gestire la salute sia un elemento che influenza significativamente il RTW. Un ambiente di lavoro che si concilia con i bisogni di salute ha, oltre agli altri effetti positivi già noti, anche quello di favorire un più veloce RTW dopo CVD.

Parole chiave: work-health balance, return to work, work-health incompatibility, cardiovascolari

Studio pilota sull'analisi sensoriale e la comunicazione di alimenti innovativi: un approccio integrato EEG - TDS

Giuseppina Gifuni^{1,2}, Alessandro Fici^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2}, Mara Bellati², Vincenzo Russo^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}

¹Università IULM, Milano, Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi"

²Università IULM, Milano, Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center

Nell'attuale contesto dei consumi alimentari, caratterizzato da un'attenzione crescente verso la sostenibilità ambientale, risulta essenziale adottare strategie di comunicazione efficaci per la promozione di alimenti innovativi. Ciò è particolarmente vero per i prodotti realizzati attraverso metodi non convenzionali, come il riutilizzo di materiali di scarto. Questo studio ha esaminato la percezione edonistica di un formaggio tradizionale e di uno ottenuto da un sottoprodotto agro-industriale su un campione di 22 soggetti, e l'impatto della relativa comunicazione sulla piacevolezza percepita attraverso priming semantico. È stata utilizzata una metodologia neuroscientifica, registrando la reazione cerebrale durante la degustazione attraverso l'elettroencefalografo (EEG), ed è stato utilizzato il metodo della Dominanza Temporale delle Sensazioni (TDS) per studiare l'evoluzione temporale delle percezioni sensoriali dei prodotti. I partecipanti hanno eseguito per ogni formaggio una degustazione semplice seguita da una fase di degustazione con TDS, monitorate con EEG, all'interno di due condizioni sperimentali: una degustazione in blind ed una post priming. I risultati non hanno mostrato differenze significative tra i dati EEG delle due fasi di tasting, suggerendo che il TDS può essere integrato senza compromettere la qualità dei dati elettroencefalografici. È inoltre emersa una tendenza verso un maggiore apprezzamento dei prodotti dopo il priming comunicativo. Questo studio dimostra che un prodotto innovativo e sostenibile, in termini cognitivi è percepito alla pari di un prodotto tradizionale e che il priming può migliorarne l'apprezzamento. Lo studio presenta alcune limitazioni, come la grandezza campionaria limitata e l'assenza di randomizzazione delle sensazioni dominanti durante il compito TDS. Tuttavia, l'innovativa integrazione di EEG e TDS apre nuove prospettive per la ricerca nell'analisi sensoriale e nelle neuroscienze. Questo approccio integrato fornisce dati preziosi nel campo della psicologia dei consumi, offrendo strumenti utili per promuovere scelte alimentari consapevoli e informate.

Parole chiave: comunicazione alimentare, sostenibilità, consumer neuroscience

“Tutte queste call mi fanno venire il mal di testa!” Il ruolo dello smart working e dell’età nella relazione tra zoom fatigue e sintomi psico-fisici

Damiano Girardi¹, Elvira Arcucci¹, Laura Dal Corso¹, Sebastiano Rapisarda¹, Alessandra Falco¹

¹Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)

Introduzione. In seguito alle limitazioni imposte dalla pandemia di COVID-19, le piattaforme virtuali di comunicazione (e.g., Zoom, Microsoft Teams) sono state adottate in maniera crescente da numerose organizzazioni in tutto il mondo come strumento di comunicazione nel lavoro. L'adozione di tali piattaforme ha degli aspetti positivi, legati alla flessibilità e alla riduzione dei costi, ma espone anche a possibili rischi e conseguenze negative come la videoconference fatigue (VF) o Zoom fatigue, intesa come l'esaurimento fisico e cognitivo associato a un uso intensivo e/o inappropriato di tali strumenti virtuali di comunicazione.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio longitudinale è quello di approfondire le possibili conseguenze negative della VF, in termini di sintomi psicologici e fisici riconducibili allo stress lavoro-correlato (i.e., strain psico-fisico), approfondendo anche il ruolo dell'età e della modalità di lavoro (in presenza vs smart working), nelle associazioni summenzionate.

Metodo. Circa 170 lavoratori provenienti da diversi contesti organizzativi hanno compilato due strumenti self-report, a una distanza di due mesi l'uno dall'altro. Questi erano finalizzati a rilevare VF, età, modalità di lavoro e strain psico-fisico al Tempo 1 (T1) e ancora lo strain psico-fisico a due mesi di distanza (Tempo 2, T2).

Risultati. La VF a T1 prediceva positivamente lo strain fisico, ma non lo strain psicologico, a T2. Emergeva un'associazione positiva tra VF a T1 e strain psicologico a T2 nei lavoratori di età più avanzata che operavano in smart working.

Limiti. Lo studio, parte di un progetto più ampio, considera solo auto-valutazioni dei lavoratori. È prevista la rilevazione di alcuni biomarcatori nel capello a quattro mesi di distanza.

Aspetti innovativi. Lo studio può fornire utili suggerimenti su come gestire piattaforme virtuali di comunicazione, anche in relazione a specifici gruppi omogenei di lavoratori definiti in base all'età, al fine promuovere il benessere organizzativo e prevenire lo stress lavoro-correlato.

Parole chiave: videoconference fatigue, Zoom fatigue, smart working, sintomi psico-fisici, stress lavoro-correlato

Aging e differenze di età nella soddisfazione e frustrazione dei bisogni psicologici al lavoro: Uno studio longitudinale con modelli stato-tratto

Lorenzo Filosa¹, Valentina Sommovigo¹, Simone Tivolucci¹, Valentina Rosa¹, Fabio Lucidi¹, Guido Alessandri¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Negli ultimi decenni, le sfide legate all'invecchiamento della forza lavoro hanno assunto una priorità sempre maggiore, esigendo nuovi modelli di comprensione dell'adattamento dei lavoratori anziani al lavoro. A questo proposito, la teoria dell'autodeterminazione offre un articolato quadro teorico che enfatizza il ruolo assunto dai bisogni psicologici di base, quali autonomia, competenza, e relazionalità, nel favorire l'adattamento e il benessere occupazionale. Tuttavia, nonostante i numerosi studi che provano il legame tra bisogni psicologici e benessere occupazionale, non è ancora chiaro come questo legame vari in funzione dell'età.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di esaminare le differenze di età nella soddisfazione/frustrazione dei bisogni psicologici di base al lavoro.

Metodo. Sono stati raccolti dati longitudinali su quattro tempi, una volta alla settimana per quattro settimane consecutive, su un campione di $N = 509$ lavoratori (46,60% donne) di età compresa tra 18 e 67 anni (Metà = 44.67, DSetà = 13.93). I dati sono stati analizzati usando modelli stato-tratto implementati all'interno del framework delle equazioni strutturali.

Risultati. I risultati dei modelli stato-tratto hanno rivelato importanti differenze di età nella frustrazione dei bisogni psicologici, ma non nella soddisfazione. I lavoratori più anziani hanno riportato livelli medi più bassi di frustrazione dei bisogni e una minore variabilità nel tempo rispetto ai lavoratori più giovani.

Limiti. Uso esclusivo di questionari di autovalutazione somministrati a lavoratori di professioni e settori diversi.

Aspetti innovativi. I modelli implementati permettono di scomporre in maniera affidabile la componente di stato (within-individual) e di tratto (between-individual), e di analizzare simultaneamente le differenze di età nei livelli medi e nella variabilità nel tempo dei costrutti analizzati. Tale approccio chiarisce come lavoratori di diverse età possono differenziarsi tra loro nella frustrazione dei loro bisogni psicologici al lavoro, fornendo indicazioni sull'adozione di pratiche aziendali volte a rispondere alle esigenze specifiche delle diverse generazioni.

Parole chiave: soddisfazione e frustrazione dei bisogni psicologici di base al lavoro, differenze di età, teoria dell'autodeterminazione, modelli stato-tratto

Instigated cyber-incivility nei luoghi di lavoro: un'analisi longitudinale

Francesca Spinella¹, Luigi Fusco¹, Ilaria Olivo¹, Stefano Isolani¹, Ivan Marzocchi¹, Valerio Ghezzi¹, Claudio Barbaranelli¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La cyber-incivility è un fenomeno di crescente interesse nell'ambito delle organizzazioni. La letteratura sul tema ha prestato grande attenzione alla prospettiva della vittima (i.e., perceived cyber-incivility), trattando marginalmente gli attori di tali comportamenti (i.e., instigated cyber-incivility). È fondamentale indagare quali fenomeni organizzativi possono contribuire ad esacerbare la messa in atto di comportamenti incivili tramite e-mail all'interno dei luoghi di lavoro.

Obiettivi. Il presente studio ha l'obiettivo di indagare come la percezione di un eccessivo carico di lavoro possa influenzare la messa in atto di comportamenti di cyber-incivility, prendendo in considerazione l'effetto di mediazione dell'esaurimento emotivo.

Metodo. La presente ricerca è stata condotta su un campione di 426 lavoratori attraverso la somministrazione di un questionario su tre tempi, da novembre 2023 a gennaio 2024. I dati sono stati analizzati tramite un cross-lagged panel model (2CLPM) per esaminare le relazioni reciproche e prospettiche tra le variabili prese in esame. Per le analisi è stato impiegato il software Mplus 8.11.

Risultati. Dai risultati dello studio è emerso che la percezione di un eccessivo carico di lavoro (i.e., workload) sia positivamente associato a un maggiore esaurimento emotivo che, a sua volta, contribuisce alla messa in atto di comportamenti di cyber-incivility mediando completamente la relazione tra workload e cyber-incivility agita.

Limiti. Lo studio ha utilizzato esclusivamente misure self-report, pertanto studi futuri potrebbero integrare misure di valutazioni oggettive da parte dell'organizzazione rispetto alla percezione di violenza nei luoghi di lavoro.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce ad ampliare la comprensione rispetto al ruolo dei fattori organizzativi nell'influenzare la messa in atto di comportamenti scortesi nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: cyber-incivility, workload, emotional exhaustion, cross-lagged panel model, longitudinal study

Tit-for-tat per email scortesie? Uno studio sperimentale

Chiara Bernuzzi¹, Deirdre O'Shea², Francesco Montani³, Monica Magrone³, Ilaria Setti⁴, Valentina Sommovigo⁵

¹Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi

²University of Limerick, Kemmy Business School, Limerick, Irlanda

³Università di Bologna-Rimini, Dipartimento di Management

⁴Università di Pavia, Dipartimento Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento

⁵Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La scortesia tra colleghi mediata da email rappresenta un problema crescente con conseguenze negative sul benessere dei lavoratori. Tuttavia, ad oggi, nessuno studio ha indagato in che misura e come un singolo episodio di cyber-scortesia possa innescare l'intenzione del destinatario di rispondere con email scortesie. Inoltre, è ancora inesplorato il ruolo dei valori culturali individuali e degli obiettivi interpersonali nell'influenzare le reazioni alla cyber-scortesia. Indagare tali reazioni è cruciale per formulare misure preventive che favoriscano un clima relazionale positivo.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di esaminare sperimentalmente come e sotto quali condizioni personali un episodio di scortesia via email da parte di un collega possa alimentare risposte scortesie via email.

Metodo. 199 partecipanti italiani (Studio 1) e 330 partecipanti inglesi (Studio 2) hanno completato un questionario che includeva un compito sperimentale in cui si manipolavano i livelli di scortesia via email mediante email immaginarie, al fine di creare tre condizioni (cortese, neutra e scortese). Sono state analizzate le percezioni di giustizia interpersonale, i valori culturali di evitamento dell'incertezza e le intenzioni di scortesia via email dirette al mittente. Inoltre, nel secondo studio, sono stati raccolti dati sugli obiettivi compassionevoli dei lavoratori.

Risultati. I partecipanti nella condizione di email scortese, rispetto a quella cortese, tendevano a percepire l'interazione mediata dall'email come ingiusta. Ciò spingeva i destinatari dell'email scortese a rispondere con cyber-scortesia verso il mittente dell'email maleducata, soprattutto quando presentavano elevati livelli di evitamento dell'incertezza e contemporaneamente ridotti obiettivi compassionevoli.

Limiti. Questo studio trasversale si basa unicamente su dati auto-riferiti.

Aspetti innovativi. La cyber-scortesia può essere interpretata come una forma di ingiustizia interazionale differentemente in funzione dei valori culturali individuali. Inoltre, questo è il primo studio a rivelare che i lavoratori più compassionevoli sono meno propensi a ricambiare la cyber-scortesia, estendendo le spirali di scortesia alle interazioni via email.

Parole chiave: cyber-scortesia, evitamento dell'incertezza, obiettivi compassionevoli

Come e quali lavoratori possono esprimere maggiore creatività nei giorni in cui il conflitto legato al compito è più elevato?

Valentina Sommovigo¹, Francesco Montani², Stevan Hobfoll³, Guido Alessandri¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

²Università di Bologna, Dipartimento di Management

³STAR, Stress, Anxiety, and Resilience Consultants., Sandy, Utah, Stati Uniti D' America

Introduzione. Sebbene numerosi studi abbiano esaminato come la creatività possa variare tra individui a seconda dei diversi livelli di conflitto, non è ancora chiaro come e quando il conflitto legato al compito favorisca la creatività dei lavoratori su base quotidiana.

Obiettivi. Questo studio si propone di verificare se gli effetti a breve termine del conflitto legato al compito sulla creatività possano essere non lineari e mediati dall'adozione di comportamenti di job crafting. Inoltre, intende indagare se tale relazione possa variare in funzione delle differenze individuali nei livelli di auto-efficacia nella gestione delle emozioni negative.

Metodo. Dopo aver completato un questionario iniziale sulle loro credenze di auto-efficacia, 142 lavoratori hanno compilato questionari online per 31 giorni, riportando i loro livelli di conflitto legato al compito, job crafting e creatività. Sono state condotte regressioni polinomiali multilivello.

Risultati. Il conflitto legato al compito ha una relazione a breve termine non lineare con la creatività, mediata dall'adozione quotidiana di comportamenti di job crafting e variabile in funzione delle differenze individuali nei livelli di auto-efficacia. Nei giorni in cui i lavoratori sperimentano maggiore conflitto, coloro che credono maggiormente nella loro capacità di regolare le emozioni negative adottano più frequentemente comportamenti di job crafting e sono più creativi.

Limiti. Questo studio si basa esclusivamente su dati autoriferiti.

Aspetti innovativi. Questo studio è il primo a identificare il job crafting come un comportamento organizzativo in grado di spiegare perché alcuni individui possano essere più creativi nei giorni in cui sperimentano conflitto legato al compito, arricchendo la letteratura sugli effetti a breve termine dei conflitti. Inoltre, identifica l'autoefficacia come condizione personale in grado di modellare l'adozione di comportamenti di job crafting e creativi in relazione ai diversi livelli di conflitto, offrendo spunti applicativi su come la generazione di idee creative possa essere favorita in presenza di conflitti quotidiani.

Parole chiave: conflitto legato al compito, job crafting, creatività, auto-efficacia nella gestione delle emozioni negative

Dual Career e occupabilità degli studenti-atleti: una scoping review

Alessia Ferraboli¹, Chiara D'Angelo¹, Laura Capranica², Mojca Doupona³

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

²Università degli Studi di Roma Foro Italico

³University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia

Introduzione. La Dual Career (DC) è definita come la combinazione di sport d'élite e istruzione. Gli studi europei sul tema sono aumentati significativamente a seguito della pubblicazione delle Linee guida sulla doppia carriera degli atleti (UE, 2012). L'approccio trasformativo di applicazione delle lenti della psicologia del lavoro e delle organizzazioni si traduce nel riconoscimento della DC quale occasione di sviluppo dell'occupabilità degli studenti-atleti.

Obiettivi. Esplorare come la ricerca scientifica si sia occupata dello studio dell'occupabilità degli atleti con esperienze di DC, identificando eventuali gap nella letteratura esistente.

Metodo. Lo studio segue la metodologia JBI e le linee guida PRISMA-ScR. La ricerca è stata condotta nei seguenti database: PsycInfo, Scopus, Web of Science e SportDiscus. Sono inclusi studi pubblicati in riviste scientifiche, in lingua inglese. In riferimento al campione di atleti in DC (studi o lavoro), gli studenti-atleti devono aver frequentato/frequentare un percorso di istruzione post-secondaria (ad esempio, università, college).

Risultati. L'analisi dei dati degli studi selezionati, circa 20, è in corso. Si evidenzia una carenza di studi sul tema dell'occupabilità degli studenti-atleti. Da alcune ricerche emerge che terminare un percorso di studi universitario può rappresentare una chiave per favorire l'occupazione (López de Subijana et al., 2020). Altri studi sottolineano lo sviluppo di competenze apprese nelle esperienze di doppia carriera e applicabili ai contesti lavorativi (Moreno, Chamorro, & López de Subijana, 2021).

Limiti. In questo studio non sono stati inclusi contributi relativi ai progetti europei a supporto della DC e occupabilità (ad esempio, BRAVA-DC project, B-Wiser project).

Aspetti innovativi. In letteratura non è presente alcuna scoping review in relazione ai costrutti di employability e DC. Inoltre, si propone una rilettura della DC non solo come conciliazione ma quale sfidante occasione per sviluppare occupabilità in una popolazione che deve fronteggiare il fine carriera e la costruzione di una nuova identità lavorativa.

Parole chiave: dual career, employability, scoping review

Can moral injury explain the negative effects of work-family conflict on psychological well-being? A cross-sectional study on Italian working mothers

Lucrezia Cavagnis¹, Francesca Giorgia Paleari¹

¹Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Bergamo, Italia

In contemporary society individuals are expected to fulfil multiple roles simultaneously such as parent, partner, professional, caregiver, and community member. Balancing different responsibilities can lead to stress, burnout, strained relationships, and compromised well-being. Specifically, conflicting demands associated with work and family roles could lead people feeling a particular form of distress, namely moral injury. This construct refers to a dissonance between an individual's moral values and enacted behaviours. Moral injury is often associated with symptoms such as anxiety, depression, PTSD, guilt, and shame. Despite its relevant impact on health and well-being, it has never been studied as a result of work-family conflict, a specific situation where many conflicting responsibilities are at play.

The present study investigates the mediating role of moral injury in the relationship between work-family conflict and PTSD, state guilt, and state shame. We collected self-report data from 285 working women, since they generally report higher levels of work-family conflict compared to men: 160 women with at least one child up to the age of five, and 125 women taking care of their (in-law) parents and having at least one cohabiting child aged fourteen years or older.

Results revealed that moral injury was a significant mediator in the relationship between work-family conflict and psychological well-being in each sample. Specifically, individuals experiencing high levels of conflict between work and family roles reported greater moral injury and, in turn, higher levels of PTSD, guilt, and shame. Differences emerged between the two samples will be discussed.

The study opens a new research path on the moral distress outcomes of work-family conflicts, which future studies can explore by addressing the present study limitations. These limitations concern the use of a self-report questionnaire, which may introduce biases and social desirability effects, and a cross-sectional design, which precludes making causal inferences.

Parole chiave: work-family conflict, moral injury, well-being

La gestione organizzativa dei lavoratori vulnerabili nelle pubbliche amministrazioni: prospettive a confronto

Hélène Bertolini¹, Andrea Gragnano¹, Massimo Miglioretti¹

¹Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia, Milano, Italia¹

Introduzione. Le organizzazioni, sia pubbliche che private, devono gestire i lavoratori vulnerabili, sostenendone l'occupabilità e tutelandone la salute. Si è visto come manager attenti all'inclusione e alla relazione con i lavoratori vulnerabili siano cruciali sia a livello di performance organizzativa che di supporto al benessere dei lavoratori (Moore, Hanson, Maxey, 2020; Gomez-Martinez, Medrano-Garcia, 2024). Risulta quindi importante comprendere le criticità che le pubbliche amministrazioni (PA) incontrano nel processo di gestione di questi lavoratori.

Obiettivi. Lo studio mira a indagare le modalità di gestione organizzativa della vulnerabilità in due PA: l'Università Milano-Bicocca e il Comune di Milano. L'indagine in Bicocca si concentrerà sull'analisi della gestione manageriale della vulnerabilità. Invece, con il Comune di Milano si indagherà l'esperienza del lavoro da remoto per i lavoratori vulnerabili (ex "fragili", legge 03/07/23) e, successivamente, si co-costruiranno possibili azioni con i loro responsabili per migliorarne il lavoro.

Metodo. In Bicocca verranno coinvolti i manager tramite intervista singola semi-strutturata (Biklen & Bogdan, 2007; Patton, 1990). Mentre presso il Comune di Milano si useranno le interviste per l'ascolto dei lavoratori vulnerabili, e il focus group per il coinvolgimento dei responsabili.

Risultati. In sede di congresso verranno discussi i risultati, in quanto i dati sono attualmente in fase di raccolta. I lavoratori vulnerabili coinvolti presso il Comune sono principalmente donne con un'età superiore ai 50 anni. Le aree tematiche su cui ci si concentrerà riguarderanno: ruolo lavorativo, risorse e spazi di lavoro, rapporto con i colleghi/responsabile, engagement, formazione.

Limiti. Questo studio assume la prospettiva di gestione della vulnerabilità nei contesti pubblici, sarebbe interessante approfondire le modalità di gestione nelle aziende private.

Aspetti innovativi. Il tema della sostenibilità lavorativa delle persone vulnerabili è ancora poco approfondito, soprattutto all'interno delle PA. Con questo studio si è voluto svolgere un'indagine di profondità sullo stato di gestione della vulnerabilità nelle PA.

Parole chiave: occupabilità sostenibile, lavoratori vulnerabili, pubbliche amministrazioni

Echi distorti: dare voce alle persone trans* nell'ambito HR

Jessica Pileri¹, Silvia De Simone², Jessica Lampis², Diego Lasio², Francesco Serri²

¹ *Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute*

² *Università degli Studi di Cagliari, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia*

Introduzione. L'affermazione di genere è un processo complesso che comporta diverse sfide psicosociali, comprese quelle relative alla sfera professionale. L'ambito lavorativo è particolarmente critico per le persone trans* in ogni sua fase, dall'accesso al mantenimento del posto di lavoro e allo sviluppo di carriera fino alla fase conclusiva. Le persone trans* sono tra le più marginalizzate ed escluse dal mondo del lavoro e spesso si confrontano con ambienti lavorativi percepiti come insicuri e discriminatori.

Obiettivi. Questo studio esplora le esperienze lavorative delle persone trans* e le percezioni delle persone cisgender che si occupano di HR.

Metodo. Sono state condotte 9 interviste in profondità con persone trans*. I dati sono stati analizzati utilizzando il metodo dell'Analisi Tematica (Braun e Clarke, 2006). In seguito, 7 persone cisgender che lavorano nell'ambito HR, hanno partecipato ad un focus group, in cui gli stralci delle interviste con le persone trans* sono stati utilizzati come stimolo. I discorsi delle persone cisgender che si occupano di HR sono stati analizzati attraverso il modello tridimensionale di Fairclough (1992).

Risultati. Dall'analisi tematica dei discorsi delle persone trans* sono emersi tre temi principali riconducibili alle difficoltà relative ai Documenti, al Coming-Out, alla Normalizzazione e al Passing. Per quanto riguarda i dati relativi alle persone cisgender che si occupano di HR, dall'analisi dei discorsi sono emerse pratiche sociali riconducibili all'intelligibilità delle identità trans* e alla discriminazione delle persone trans*, le quali rispettivamente fanno riferimento a pratiche discorsive relative al Binarismo e all'Ingiustizia Epistemica.

I risultati offrono suggerimenti per agire nei contesti lavorativi attraverso azioni e interventi formali e istituzionali.

Limiti. Campione esiguo e utilizzo di una metodologia esclusivamente qualitativa.

Aspetti innovativi. Il lavoro offre una prospettiva unica integrando le esperienze delle persone trans*, popolazione spesso trascurata, e le percezioni delle persone cisgender che si occupano di HR.

Parole chiave: persone trans*, organizzazioni cisgender, discriminazioni sul posto di lavoro

Aging e interpersonal strain: il ruolo dell'autoefficacia e del contesto

Valentina Alfano¹, Valentina Sommovigo¹, Rosa Valentina¹, Laura Borgogni¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Sebbene il ruolo dell'inclusione nel promuovere il benessere dei lavoratori sia ben noto, finora nessuno studio ha esaminato come le differenze individuali nei livelli di autoefficacia possano influenzare la percezione dell'inclusività mostrata dai principali componenti sociali sul posto di lavoro. Inoltre, non è ancora chiaro come tali percezioni possano ridurre esiti negativi di salute in funzione dell'età. Data la crescente convivenza multigenerazionale sul lavoro, colmare questa lacuna è importante per poter impostare efficaci misure di age management.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di esaminare i meccanismi attraverso i quali l'autoefficacia può proteggere dallo sviluppo di sintomi di interpersonal strain e come questa relazione possa variare a seconda dell'età.

Metodo. 1196 dipendenti di una delle principali aziende di telecomunicazione italiane hanno compilato un questionario online volto ad indagare le loro percezioni di auto-efficacia nella gestione delle emozioni negative, i social drivers di ambienti di lavoro inclusivi e l'interpersonal strain. Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione in parallelo e multi-gruppo basate su fasce di età.

Risultati. I lavoratori con elevata auto-efficacia che percepiscono i loro colleghi come più inclusivi riportano minori livelli di interpersonal strain. Inoltre, a differenza dei lavoratori più senior, i lavoratori con meno di 55 anni di età ed elevata autoefficacia percepiscono il top management come più inclusivo, il che si associa negativamente con i loro livelli di interpersonal strain.

Limiti. Questo studio cross-sectional utilizza soltanto misure self-report.

Aspetti innovativi. Il presente studio arricchisce la letteratura su inclusione e percezioni di contesto dimostrando per la prima volta che i lavoratori che credono di poter gestire efficacemente le proprie emozioni negative tendono a percepire i social drivers come più inclusivi. Inoltre, chiarisce come diverse fasce di età possano percepire e reagire in maniera diversa ai comportamenti inclusivi mostrati da differenti social drivers.

Parole chiave: inclusione, autoefficacia, social drivers, interpersonal strain, convivenza pluri-generazionale, age management

Profili di inclusione e loro relazione con esiti di salute

Petrone Assunta¹, Sommovigo Valentina¹, Ferdinando Paolo Santarpia¹, Laura Borgogni¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. I lavoratori tendono ad attribuire la maggior parte delle loro esperienze di inclusione/esclusione a colleghi, supervisor e top management, suggerendo come questi tre attori sociali guidino le esperienze di inclusività al lavoro. Tuttavia, non è ancora chiaro come differenti profili di percezione di comportamenti inclusivi da parte di questi tre attori possano differenzialmente impattare esiti di salute e organizzativi. Colmare questa lacuna può aiutare a identificare dove indirizzare gli interventi per sviluppare iniziative mirate che generino inclusione.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di identificare possibili profili distinti in base alle percezioni individuali dei "social drivers" degli ambienti di lavoro inclusivi ed esaminare come essi possano associarsi a commitment ed esiti di salute.

Metodo. 1250 dipendenti di una delle principali aziende di telecomunicazione italiane hanno compilato un questionario online volto ad indagare le loro percezioni di "social drivers" di ambienti di lavoro inclusivi, commitment affettivo, benessere e interpersonal strain. Sono state condotte analisi dei profili latenti.

Risultati. Sono emersi cinque profili: "Uncaring Teammates", "Uncaring Top Management", "Balanced Inclusion", "Moderate Inclusion" e "Spontaneous Peer Inclusion". I lavoratori che appartengono al profilo di "Spontaneous Peer Inclusion" riportano i livelli più elevati di commitment e benessere, nonché i livelli più bassi di interpersonal strain. Al contrario, i lavoratori che rientrano nel profilo "Uncaring Teammates" riportano i livelli più bassi di commitment e benessere, oltreché i livelli più alti di interpersonal strain.

Limiti. Questo studio cross-sectional utilizza soltanto misure self-report.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo empirico che analizza i profili basati su diverse configurazioni di percezioni di comportamenti inclusivi messi in atto dai principali componenti sociali adottando una prospettiva centrata sulla persona. Questi risultati arricchiscono la letteratura sull'inclusione al lavoro e sulle percezioni di contesto dimostrando il ruolo chiave ricoperto dai colleghi nel promuovere il commitment e il benessere dei lavoratori.

Parole chiave: inclusione lavorativa, benessere lavorativo, social drivers, comportamenti inclusivi

Imparare ad anticipare: un framework teorico per la gestione proattiva del rischio e un caso studio

Martina Ivaldi¹, Fabrizio Bracco¹

¹*Università di Genova, Dipartimento di Scienze della Formazione (DISFOR)*

Negli ultimi anni, la sicurezza del lavoratore nel settore sanitario è diventata sempre più una priorità, con una crescente attenzione all'apprendimento organizzativo basato sull'utilizzo di sistemi informativi per la raccolta di report dai lavoratori in prima linea. Tuttavia, il numero di infortuni e malattie professionali continua ad essere alto. Secondo un approccio proattivo alla sicurezza, le organizzazioni dovrebbero identificare i segnali deboli di potenziali scenari negativi prima che si verifichino gli incidenti. Tuttavia, molti approcci alla sicurezza si focalizzano ancora solo sull'analisi di incidenti o near miss – eventi che hanno quasi causato un danno – che sono situazioni rischiose che sono già accadute, rimandando a un approccio reattivo. Nonostante la ricerca sui segnali deboli sia in crescita, molti studi rimangono teorici, spesso non forniscono delle chiare definizioni di segnali deboli o non approfondiscono se questi segnali possano essere rilevati dai sistemi informativi della sicurezza per poi essere utilizzati. Lo studio è un'indagine esplorativa all'interno di un progetto di dottorato sulla capacità organizzativa di anticipare gli eventi. Gli obiettivi sono 1) presentare un framework teorico sui segnali deboli, sottolineando i limiti e i punti di forza di diverse teorie, 2) proporre un nuovo modello di rilevamento dei segnali deboli, 3) indagare attraverso un caso studio condotto nell'Ospedale San Martino di Genova se e come questi segnali siano presenti nei sistemi informativi e se i risk manager riescano a utilizzare le informazioni disponibili per prevedere gli eventi futuri. In una prima parte, si presenteranno i risultati di una literature review e il framework teorico. Nella seconda parte, si mostreranno i risultati dei dati raccolti nell'ospedale attraverso focus group e analisi documentale. Lo studio mira a fornire una migliore chiarezza teorica su come gli incidenti possono essere anticipati da delle condizioni preesistenti del sistema.

Parole chiave: segnali deboli, sicurezza, rilevazione del rischio

Cultura digitale VS Micromanagement? Uno studio sulla soddisfazione lavorativa in un contesto tecnologico

Domenico Sanseverino¹, Monica Molino¹, Chiara Ghislieri¹

¹Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La letteratura ha evidenziato molteplici fattori organizzativi e individuali che favoriscono la transizione digitale (Trenerry et al., 2021). Inoltre, è stato sottolineato che una cultura organizzativa "digitalmente matura", accompagnata da risorse quali la possibilità di formazione continua e l'autonomia lavorativa, può avere ricadute positive nei contesti lavorativi (Larjovuori et al., 2016). Tali risorse risultano particolarmente salienti per il lavoro attraverso sistemi digitali, figurando tra le competenze digitali previste dal modello Digcomp 2.2 (Vuorikari et al., 2022).

Obiettivi. Questo contributo si propone di indagare il ruolo della cultura organizzativa digitale (Martínez-Caro et al., 2020) e del micromanagement, un aspetto della leadership distruttiva (Shaw et al., 2011), nella relazione con la soddisfazione lavorativa, considerando la possibile mediazione di autonomia e opportunità formative.

Metodo. Lo studio trasversale ha coinvolto 459 partecipanti (tasso di risposta del 70,5%; 63% maschi; età media di 39,9 anni) provenienti da un'azienda fornitrice di software del Nord Italia, attraverso un questionario self-report con misure validate. Le relazioni sono state stimate tramite SEM, impiegando 5000 replicazioni bootstrap e controllando per genere, età, e inquadramento.

Risultati. Il modello presenta un fit accettabile [$\chi^2(256) = 645.67$, $p < 0,001$, RMSEA = .06 [.05;.07] CFI = .90, SRMR = 0,07]. I risultati mostrano che la cultura digitale organizzativa ha una relazione diretta e positiva con la soddisfazione, parzialmente mediata da autonomia e possibilità formative. La relazione negativa tra micromanagement e soddisfazione è parzialmente mediata all'autonomia, ma non dalle opportunità formative, che non mostrano una relazione significativa.

Limiti. Lo studio è trasversale e utilizza unicamente misure self-report.

Aspetti innovativi. Considerato come l'uso di sistemi digitali può favorire sia un ambiente controllante, sia maggiore flessibilità e autonomia, i risultati suggeriscono l'importanza di promuovere una cultura digitale, arginando stili di leadership distruttivi che rischiano di vanificare i vantaggi della trasformazione digitale.

Parole chiave: micromanagement, cultura digitale, autonomia, soddisfazione lavorativa

L'effetto del ruolo lavorativo sui legami tra richieste e risorse lavorative e quiet quitting

Giulia Sciotto¹, Giulia Paganin², Francesco Pace¹ e Dina Guglielmi²

¹Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche

²Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione

Introduzione. Decenni di letteratura sul modello Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2007) hanno ampiamente confermato le interazioni tra richieste e risorse lavorative, stress lavoro-correlato e processi motivazionali. Considerati i costi individuali e organizzativi della rassegnazione e del disinvestimento emotivo e cognitivo nel proprio lavoro (il cosiddetto quiet quitting), rimane cruciale l'approfondimento dei fattori protettivi e di rischio, nonché il diverso peso che possono assumere sulla base del ruolo lavorativo e delle responsabilità ad esso connesse.

Obiettivi. Lo studio ha voluto verificare le relazioni tra alcune job demands (richieste lavorative e cambiamenti nelle mansioni) e alcune job resources (autonomia, riconoscimento e comunicazione) con l'esaurimento, la percezione di salute generale e il quiet quitting in un campione di 5350 lavoratori di aziende private italiane.

Metodo. Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali multigruppo per verificare differenze sulla base del ruolo lavorativo (manager N = 944, dipendenti con ruoli non manageriali N = 4406).

Risultati. I risultati hanno mostrato differenze significative tra i due gruppi. Nei dipendenti con ruoli non manageriali, ad esempio, l'autonomia ha mostrato una forte associazione negativa con l'esaurimento, assente nel gruppo dei manager, per i quali è invece risultata positivamente associata al benessere. Tra i manager, solo la variabile dei cambiamenti nelle mansioni è risultata direttamente associata al quiet quitting, mentre tra i dipendenti si è evidenziato il peso della bassa autonomia e dello scarso riconoscimento sull'abbandono progressivo dell'investimento emotivo e cognitivo.

Limiti. L'uso esclusivo di strumenti self-report e il design cross-sectional, che non consente inferenze sui rapporti causa-effetto.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce numerosi insight sul differente modo di percepire stressor e risorse in base al proprio ruolo lavorativo, il che dimostra la necessità di interventi di prevenzione stress lavoro-correlato che tengano conto del grado di autonomia e responsabilità dei dipendenti.

Parole chiave: Job Demands-Resources model, stress lavoro-correlato, quiet quitting

Il rapporto tra servant leadership e performance in contesto sanitario: l'impatto della cultura organizzativa gerarchica

Alice Bonini¹, Luciano Ferrari², Chiara Panari¹

¹ Università di Parma, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali

² Università di Parma, Dipartimento di Medicina e Chirurgia

Introduzione. Sia la leadership che cultura organizzativa possono considerarsi dei fattori in grado di supportare il lavoratore nell'affrontare la crescente complessità di compiti e le rapide innovazioni che investono i differenti contesti lavorativi. Nello specifico del contesto sanitario, la servant leadership, attraverso la costruzione di una rete relazionale di supporto e lo sviluppo del team dal punto di vista personale e professionale, si è dimostrata essere uno stile utile nella promozione della soddisfazione degli operatori sanitari e sull'efficacia del processo di cura dei pazienti (Farrington & Lillah, 2019; McCann et al., 2014). Inoltre, una cultura improntata sulla flessibilità organizzativa, sul coinvolgimento dei collaboratori e meno centrata sull'adesione a regole e procedure burocratiche può favorire soddisfazione e produttività (Hjelmar, 2021).

Obiettivi. Il primo obiettivo dello studio era comprendere se la servant leadership potesse avere impatto sulla performance sia direttamente che attraverso la mediazione sulla soddisfazione lavorativa. Il secondo obiettivo era esaminare se tale mediazione era moderata da un orientamento culturale.

Metodo. Hanno partecipato 148 operatori sanitari (72,3% donne – età media 43,66 anni - DS 11,25) che lavoravano presso due Dipartimenti (Medico e Neuroscienze) di un ospedale del Nord Italia. I partecipanti hanno risposto ad un questionario self-report che raccoglieva una scala di performance (Griffin, Neal e Parker, 2007), di servant leadership (Bobbio et al., 2012) e il CVF di Cameron e Quinn (2006) per la rilevazione della cultura organizzativa.

Risultati. Le analisi hanno confermato sia la relazione diretta che mediata della leadership sulla performance legata alla competenza nel compito. Le ipotesi di moderazione sono state parzialmente confermate poiché la cultura burocratica modera solo la relazione tra soddisfazione lavorativa e prestazione. In particolare, un'alta percezione di cultura gerarchica comporta un impatto minore della soddisfazione lavorativa sulla performance legata al compito e viceversa, una bassa percezione di gerarchica, favorisce l'influenza della soddisfazione lavorativa sulla performance.

Limiti. Studio cross-sectional e misurazioni self-report sono alcuni dei limiti, a cui si aggiunge la necessità di estendere il campione al fine di renderlo maggiormente rappresentativo della popolazione ospedaliera.

Aspetti innovativi. Anche in contesti organizzativi altamente gerarchizzati, quali quelli ospedalieri, una minore rigidità e la percezione di poter avere un ruolo più attivo sui compiti possono favorire il benessere ed avere un impatto positivo su prestazioni legate al compito.

Parole chiave: servant leadership, organizational culture, task performance, job satisfaction, health-care

Exploratory Study of Job Demands-Resources on Public Healthcare Workers in Northern Italy: A Qualitative Study

Francesco Buscema¹, Lara Bertola^{1,2}, Laura Lorente Prieto³, Marisa Salanova⁴, Daniela Converso¹, Lara Colombo¹

¹*Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

²*Rennes School of Business, Francia, Dipartimento di Management and Organization*

³*Università di Valencia, Spagna, Dipartimento di Psicologia e Logopedia*

⁴*Università Jaume I, Spagna*

Introduzione. I lavoratori del settore sanitario (HCWs) sono stati in prima linea affrontando stress emotivo, alti livelli di carico lavorativo e condizioni lavorative estenuanti. Diversi studi hanno indicato che le job demands, le risorse personali e le job resources svolgono un ruolo cruciale nell'influenzare lo stato di benessere generale degli HCWs e la qualità della cura fornita all'utenza. La salute psicofisica degli HCWs viene mostrata come un fattore cruciale nella prevenzione di esiti negativi come il burnout (Bakker et al., 2023, Conti et al., 2021).

Obiettivi. Identificare, analizzare ed esplorare le job demands, le job resources e gli esiti organizzativi e di benessere percepiti dagli HCWs di una struttura dell'Italia settentrionale.

Metodo. Sono state condotte interviste approfondite semi-strutturate e focus group tra aprile e ottobre 2023. È stato reclutato un campione mirato di 193 HCWs che ricoprivano posizioni di responsabilità rispetto ai colleghi. La template analysis è stata utilizzata per organizzare e analizzare i dati delle interviste.

Risultati. Le esperienze degli HCWs sono riassunte in job demands (es. carico di lavoro e ritmo di lavoro, aggressività e mobbing, conflitti interpersonali con colleghi, richieste emotive, mancanza di psychological detachment, spillover lavoro-famiglia, tecnostress), risorse lavorative e personali (es. autonomia, supporto sociale e coesione di gruppo, autoefficacia, qualità dell'ambiente fisico e delle attrezzature), benessere dei dipendenti ed esiti (es. insicurezza sulle condizioni di lavoro, passione per il lavoro, comportamenti controproducenti sul lavoro, gratitudine dell'utenza).

Limiti. I risultati potrebbero non essere completamente generalizzati ad altre regioni o contesti. Le prospettive raccolte sono limitate ai dipendenti in posizioni di responsabilità nei confronti dei colleghi. Lo studio non esamina come le richieste di lavoro, le risorse e i risultati si evolvano longitudinalmente.

Aspetti innovativi. Questi risultati evidenziano l'ampia gamma di richieste di lavoro che gli HCWs devono affrontare, tra cui lavoro emotivo, carico di lavoro eccessivo, ambienti fisici inadeguati, conflitti interpersonali con colleghi e supervisori, tecnostress e ingiustizia organizzativa. Nonostante queste sfide, molti operatori sanitari riescono a mantenere resilienza e impegno per il lavoro grazie a risorse lavorative come il supporto sociale, l'autonomia e l'autoefficacia, nonché alla passione e al profondo impegno verso i pazienti.

Parole chiave: healthcare workers, Job Demand-Resources model, psychosocial risks, qualitative study design

Resilienza e adattabilità come fattori di protezione per il senso della vita dei giovani lavoratori

Effetti di mediazione della resilienza e della Career Adaptability sul senso della vita in un'indagine con un gruppo di giovani lavoratori-studenti

Giuseppe Crea¹

¹Università Pontificia Salesiana

Introduzione. Nel mondo occupazionale contemporaneo, le persone sono impegnate sempre più in scelte di carriera che servono a far fronte ai cambiamenti delle condizioni di lavoro. In questo scenario, la prospettiva di una vita piena di senso e la capacità di adattamento sono a rischio.

Obiettivi. Per rilevare le dinamiche che portano l'adattabilità di carriera ad associarsi a esiti che diano prospettiva di senso alle scelte individuali, è stata condotta una ricerca con i seguenti obiettivi: anzitutto esplorare la relazione tra la Career Adaptability e il senso della vita; inoltre, rilevare il carattere predittivo dell'adattabilità e della resilienza sul senso della vita.

Metodo. I partecipanti alla ricerca, 469 studenti-lavoratori, hanno risposto ai seguenti questionari: Questionario sull'Adattabilità Professionale (QAP), con le quattro dimensioni di Concern, Control, Curiosity, Confidence; Il Brief Resilience Scale (BRS) e il Purpose in Life Scale (PILS) sul senso della vita.

Risultati. I dati mostrano associazioni significative tra l'adattabilità, la resilienza e il senso della vita. Inoltre sono confermati gli effetti predittivi dell'adattabilità e della resilienza sul senso della vita. Infine, è stato condotto un modello di mediazione per esaminare le relazioni dirette e indirette tra le variabili prese in considerazione. Dai risultati ottenuti emerge che la relazione tra Adattabilità di carriera e Resilienza, e tra Resilienza e Senso della vita, risultano di segno positivo e statisticamente significative. Così come l'effetto diretto tra Adattabilità di carriera e Senso della vita risulta significativo.

Limiti. La ricerca è stata effettuata solo con strumenti di misurazione self-report in uno studio di tipo cross-sectional.

Aspetti innovativi. Questo studio evidenzia che l'adattabilità di carriera è una risorsa educabile attraverso la capacità di resilienza dell'individuo. Infine la prospettiva di una vita significativa può essere incrementata attraverso la capacità di adattamento e di flessibilità della persona.

Parole chiave: Adattabilità alla carriera, senso della vita, resilienza, benessere lavorativo

La formazione orientata alla Safety-II: promuovere il cambiamento culturale in un'azienda ferroviaria italiana

Martina Ivaldi¹, Anna Reggiardo², Fabrizio Bracco¹

¹*Università di Genova, Dipartimento di Scienze della Formazione*

²*Università di Genova, Dipartimento di Scienze Politiche e Internazionali*

È iniziato un cambiamento culturale dalla Safety-I alla Safety-II nelle organizzazioni. La Safety-I promuove la conformità alle procedure (lavoro-come-immaginato), mentre la Safety-II mira a comprendere come gli operatori lavorano realmente (lavoro-come-fatto), riconoscendo la variabilità come risorsa. Si pensa che la Safety-II sia più efficace nella prevenzione e che dunque sia importante spostarsi verso questa prospettiva. La formazione è spesso utilizzata per facilitare i cambiamenti culturali; tuttavia, molti programmi formativi sulla safety culture non riconoscono il lavoro-come-fatto e poco si adattano alle specificità organizzative. Questo studio presenta una ricerca-azione in un'azienda ferroviaria. L'obiettivo era di stimolare un cambiamento culturale dalla Safety-I alla Safety-II attraverso una formazione basata sul lavoro-come-fatto. La formazione mirava a trasformare i principi di Safety-II in interventi pratici e ha coinvolto i middle manager. Il lavoro-come-fatto è stato considerato su due livelli: 1) conducendo un'analisi qualitativa dei bisogni educativi dalle pratiche lavorative, 2) usando strategie partecipative come il world café o analisi di caso per adattare i principi di Safety-II all'organizzazione. Gli obiettivi formativi erano 1) riflettere sulle pratiche organizzative, le attitudini, gli artefatti, ecc., 2) comprendere il possibile divario tra aspettative e pratiche reali, 3) pianificare degli interventi a supporto della Safety-II. Successivamente, i manager e il gruppo di ricerca hanno ridefinito e implementato le proposte. L'efficacia della formazione è stata valutata attraverso i quattro livelli di Kirkpatrick con focus group e osservazioni. I risultati hanno mostrato che dopo la formazione i manager hanno adottato uno stile comunicativo meno direttivo con i lavoratori con una migliore raccolta delle informazioni sul campo. Sono stati anche osservati dei cambiamenti organizzativi, come l'utilizzo di comunità di pratica per discutere del lavoro-come-fatto e una ridefinizione della formazione dei neoassunti, maggiormente basata sulle pratiche reali. Questo studio ha utilizzato solo il metodo qualitativo, dunque non è possibile generalizzare i dati.

Parole chiave: Safety-II, formazione sulla sicurezza, cambiamento culturale

TROPPO PRESENTI: Effetti dell'Helicopter Parenting sulle decisioni di carriera e sul benessere dei giovani adulti

Marcella Floris¹, Francesca Floris¹, Greta Mazzetti², Dina Guglielmi²

¹Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione

²Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin", Bologna

Introduzione. Il termine "Helicopter Parenting" si riferisce a uno stile genitoriale caratterizzato da un coinvolgimento eccessivo nella vita dei figli, controllando ogni aspetto del loro percorso educativo e professionale. Questa iperprotezione, che può iniziare prima della nascita e continuare fino all'istruzione superiore, influisce negativamente sull'autonomia, le capacità decisionali e il benessere psicologico dei giovani adulti. Gli studenti universitari con genitori "elicottero" possono quindi sperimentare una frustrazione nei loro bisogni psicologici fondamentali, come autonomia e competenza, portando a problemi nello sviluppo di identità di carriera, adattamento all'università e un aumento dell'intenzione di abbandonare gli studi.

Obiettivi. Questo studio mira ad approfondire la relazione tra helicopter parenting, l'intenzione di abbandonare l'università e il benessere degli studenti universitari. Si ipotizza che l'helicopter parenting influenzi negativamente la motivazione intrinseca, aumentando l'intenzione di abbandonare gli studi e riducendo il benessere degli studenti. Inoltre, si ritiene che questa relazione sia mediata dalla mancanza di definizione di obiettivi professionali e da un minor sviluppo di strategie di apprendimento autoregolato.

Metodo. Un questionario online è stato somministrato a 1871 studenti del primo anno (Età media = 20,67 anni; DS = 3,64; 52,5% maschi) di 25 università italiane, nei dipartimenti di Scienze e Tecnologie Agrarie. È stato testato un modello di mediazione in parallelo e in serie utilizzando la MACRO PROCESS di SPSS (versione 28).

Risultati. I risultati mostrano che gli studenti con alta percezione di helicopter parenting tendono a voler abbandonare gli studi universitari e riportano livelli minori di benessere psicologico. Inoltre, l'helicopter parenting influenza negativamente la motivazione intrinseca, la definizione di obiettivi professionali e l'uso di strategie di apprendimento autoregolato.

Limiti. Questo studio è di tipo cross-sectional e richiede conferme longitudinali per determinare i legami causa-effetto tra le variabili di studio.

Aspetti Innovativi. I risultati evidenziano le implicazioni negative dell'iperprotezione genitoriale sull'adattamento universitario e sullo sviluppo di carriera dei giovani adulti.

Parole chiave: Helicopter parenting; Benessere Psicologico; Abbandono Universitario

Occupabilità Percepita (SPE) in studenti VET: esplorazione qualitativa del costrutto e prima costruzione di due scale ad hoc

Mattia Belluzzi¹, Chiara D'Angelo¹, Andrea Bonanomi²

¹ *Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia, Milano, Italia*

² *Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Scienze Statistiche, Milano, Italia*

Introduzione. In Italia il 28,1 % dei giovani con meno di 34 anni e un diploma professionale (VET) o tecnico sono NEET (Not Employed or enrolled in Education or Training). Gli studenti VET (Vocational and Educational Training) scelgono il loro percorso scolastico con l'obiettivo di trovare occupazione subito dopo il diploma. Appare di conseguenza prioritario esplorare la loro occupabilità, costrutto multidimensionale che fa riferimento all'abilità di un individuo di entrare ed essere dinamico nel mercato lavorativo.

Obiettivi. Lo studio ha un duplice obiettivo: esplorare l'occupabilità percepita degli studenti VET in Lombardia; costruire, sulla base dei dati qualitativi, un questionario ad hoc per questo target, studiandone le proprietà psicometriche.

Metodo. Lo studio è un disegno multi-metodo a fasi sequenziali. Per la prima fase è stata utilizzata una metodologia qualitativa, attraverso 8 focus group a 70 studenti VET. Dopo la costruzione delle due scale ad hoc DEVET e SPEVET, una seconda fase quantitativa ne ha analizzato le proprietà psicometriche su 180 studenti VET.

Risultati. I risultati nella prima fase mettono in luce 4 dimensioni dell'occupabilità percepita: capitale umano; capitale sociale; consapevolezza e percezione del mercato lavorativo; attributi e comportamenti individuali. Sulla base di questi dati sono state costruite due scale ad hoc di 16 item: l'importanza delle dimensioni dell'occupabilità per i VET (DEVET) e l'auto-valutazione rispetto alle dimensioni stesse (SPEVET). Lo studio delle proprietà psicometriche ha messo in luce due dimensioni esplorate dalle scale sull'occupabilità percepita: capitale individuale e capitale contestuale.

Limiti. Lo studio fa riferimento solo a studenti VET in Lombardia, limitandone la rappresentatività. Il numero di somministrazioni nella seconda fase consente uno studio delle proprietà psicometriche ma non una validazione delle scale.

Aspetti innovativi. L'occupabilità degli studenti VET è approfondita in letteratura facendo spesso riferimento a strumenti e modelli teorici sugli universitari. Questo studio mette in luce le specificità del target con una applicabilità concreta nella loro offerta formativa.

Parole chiave: self-perceived employability, VET student, questionnaire

Effetti a breve termine della scortesie da parte della clientela su autoefficacia e prestazione lavorativa: l'effetto di moderazione del job crafting

Valentina Sommovigo¹, Lorenzo Filosa¹, Valentina Rosa¹, Simone Tivolucci¹, Guido Alessandri¹

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Gli effetti a breve termine della scortesie da parte della clientela sulla prestazione lavorativa sono ancora poco chiari. Comprendere come tali effetti possano manifestarsi e se possano variare sulla base delle differenze individuali può aiutare a sviluppare interventi mirati a sostenere la produttività dei lavoratori.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di rispondere ad alcune questioni irrisolte nella letteratura attuale: quali sono gli effetti a breve termine della scortesie da parte dell'utenza su autoefficacia e prestazione dei lavoratori che la ricevono? Tali effetti possono dipendere dalle differenze individuali nei livelli di nevroticismo e job crafting?

Metodo. 143 lavoratori a contatto con il pubblico hanno compilato questionari online per trentun giorni, riportando i loro livelli di autoefficacia mattutina, unitamente a scortesie da parte della clientela e prestazione lavorativa esperite al termine della giornata lavorativa. Il primo giorno di studio sono stati raccolti dati su nevroticismo eteroriferito e job crafting. I dati sono stati analizzati utilizzando modelli di equazioni strutturali dinamici.

Risultati. La scortesie da parte della clientela esperita al termine della giornata lavorativa produce cali nei livelli di autoefficacia riportati la mattina successiva. Ciò impatta negativamente sulla prestazione. L'effetto indiretto è indipendente dai livelli di nevroticismo eteroriferito, mentre è meno forte per coloro che tendono a ridurre le richieste lavorative di tipo hindrance.

Limiti. Ad eccezione del nevroticismo, i dati sono auto-riferiti.

Aspetti innovativi. Questa ricerca estende la nostra conoscenza sugli effetti a breve termine della scortesie da parte della clientela, fornendo per la prima volta evidenza empirica circa il suo impatto sull'autoefficacia giornaliera. Inoltre, questo studio amplia la letteratura sulle differenze individuali, identificando la tendenza a ridurre le richieste lavorative di tipo hindrance come un fattore protettivo contro gli effetti negativi a breve termine della scortesie sulla prestazione e dimostrando che tali effetti sono indipendenti dai livelli di nevroticismo.

Parole chiave: Scortesie da parte della clientela; Autoefficacia nella gestione delle emozioni negative; Prestazione lavorativa; Job crafting; Nevroticismo

L'antibiotico resistenza e l'esitanza vaccinale nella popolazione italiana: uno studio cross-sectional

Marta Acampora^{1,3}, Guendalina Graffigna^{2,3}

¹ Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia, Milano

² Università Cattolica del Sacro Cuore di Cremona, Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali

³ Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center

Introduzione. L'OMS individua l'antimicrobico resistenza (AMR) e l'esitanza vaccinale come due delle maggiori sfide per la salute individuale e pubblica. Da un lato vi è un uso eccessivo e inappropriato degli antibiotici; dall'altro il rifiuto a vaccinarsi.

Obiettivi. Lo studio si pone l'obiettivo di comprendere la percezione degli italiani della severità e della suscettibilità all'AMR e l'atteggiamento nei confronti dei vaccini; e stimare la relazione tra queste due variabili.

Metodo. Un questionario online è stato somministrato ad un campione di 1016 cittadini italiani, rappresentativo della popolazione italiana. Il questionario includeva la scala validata "5C scale" (Betsch et al., 2018) per la misurazione degli antecedenti psicologici della vaccinazione e item ad hoc sviluppati dalla letteratura per la percezione dell'AMR. Sono state condotte analisi descrittive e un modello di regressione lineare.

Risultati. La popolazione italiana mostra una buona percezione dell'AMR (mean=4.17) e un atteggiamento positivo nei confronti dei vaccini: fiducia (confidence) (58%), percezione della minaccia delle malattie infettive (complacency) (79.3%), scarsa percezione di barriere strutturali e psicologiche (constraints) (86.6%), ricerca di informazioni (calculation) (62.4%). Tuttavia, il 52.2% mostra una bassa volontà a vaccinarsi per tutelare gli altri (collective responsibility).

Il modello di regressione ha mostrato che calculation ($\beta=.386$) collective responsibility ($\beta=.121$) e constraints ($\beta=-.324$) risultano essere significativamente correlati con la percezione dell'AMR.

Limiti. Lo studio misura le percezioni e gli atteggiamenti di una specifica popolazione in uno specifico momento. I dati sono self-reported. Infine, la scala relativa all'AMR non è una scala validata, nonostante abbia una buona affidabilità ($\alpha=0.80$).

Aspetti innovativi. Questo studio ha fornito evidenze verso un tema di interesse elevato nell'ultimo periodo. Comprendere le percezioni e gli atteggiamenti dei cittadini italiani è fondamentale per poter orientare i loro comportamenti in un'ottica preventiva, consentendo di sviluppare iniziative di educazione e sensibilizzazione per affrontare efficacemente le sfide legate all'AMR e all'esitanza.

Parole chiave: antibiotico resistenza, esitanza vaccinale, cittadini italiani, studio cross-sectional

Lo sport come palestra di vita: uno studio qualitativo sulle Life Skills tra allenatori di società sportive dilettantistiche

Andrea Caputo, Aurelia De Lorenzo, Elezia Vitale, Emanuela Rabaglietti, Claudio Giovanni Cortese

¹ *Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Lo sport è un contesto particolarmente significativo per acquisire le life skills, abilità che l'OMS definisce risorse personali che consentono di mettersi in relazione con gli altri e affrontare efficacemente le pressioni della vita quotidiana (OMS, 1992), trasferibili anche in altri contesti di vita.

Obiettivi. Il progetto si propone di esplorare la dimensione educativa del ruolo di allenatori/staff di società sportive dilettantistiche, che alla finalità prestazionale associano quella di crescita personale e promozione del benessere, nel creare un contesto favorevole all'acquisizione di life skills e al loro trasferimento nel contesto scolastico, familiare, lavorativo.

Metodo. È stata svolta una ricerca qualitativa con interviste semi-strutturate, analizzate con metodo "carta-e-matita", coinvolgendo 31 allenatori: 80.6% allenano sport di squadra, età media 45.4 anni (SD = 13.1); 64.5% provenienti da regioni del Nord Italia; esperienza come allenatore in media di 19 anni (SD = 13.5).

Risultati. Sono stati esplorati i seguenti macro-temi: 1) il ruolo dello sport come occasione di apprendimento delle life skills, 2) il ruolo dell'allenatore come facilitatore e creatore di un contesto adeguato all'apprendimento e 3) esempi concreti di trasferimento delle life skills dallo sport alla vita. Tra i risultati emerge che lo sport viene considerato una "palestra di vita" che sprona gli atleti a superare le difficoltà nella quotidianità, genera inclusione e favorisce l'acquisizione di valori; gli allenatori tendono a creare un clima positivo di condivisione e hanno espresso il bisogno di formazione su questo tema; lo sport risulta in grado di migliorare sia l'andamento scolastico sia i rapporti interpersonali.

Limiti. La ricerca presenta alcuni limiti quali il metodo di analisi carta-e-matita e la prevalenza di allenatori di sport di squadra.

Aspetti innovativi. Verranno riportati esempi concreti di attività che gli allenatori mettono in pratica per favorire l'apprendimento delle life skills durante l'attività sportiva.

Parole chiave: Life skills; Psicologia dello sport; Ricerca qualitativa

Modello organizzativo per l'inclusione lavorativa delle persone con disturbo dello spettro autistico: la proposta del progetto TESI

Randazzo Alessio¹, Magnano Paola¹, Presti Giovambattista Maria Lino¹

¹ Università Enna Kore, Dipartimento di Scienze dell'Uomo e della Società

Introduzione. L'inclusione lavorativa delle persone con disturbo dello spettro autistico (ASD) rappresenta una sfida cruciale nel contesto del mercato del lavoro. Le persone con ASD incontrano notevoli difficoltà nella transizione verso l'impiego, nonostante possiedano qualità apprezzate dai datori di lavoro, come affidabilità e attenzione ai dettagli.

Obiettivi. Questo contributo si colloca all'interno del progetto PON "TESI – Technology Enabled Social Integration for autism" con l'obiettivo di costruire un modello organizzativo che promuova l'inclusione delle persone con autismo nel mondo del lavoro, mantenendo il focus sugli aspetti organizzativi necessari affinché il processo di inclusione abbia successo e sia vantaggioso sia per le organizzazioni che per migliorare la qualità di vita delle persone con autismo.

Metodo. Il contributo presenta: (1) un'analisi della letteratura, finalizzata all'individuazione di buone pratiche di selezione, formazione e gestione delle risorse umane nelle organizzazioni che includono tra i propri lavoratori individui con ASD; (2) la proposta di un modello organizzativo inclusivo per evidenziare i processi organizzativi necessari all'inclusione, che verrà successivamente testato nella fase esecutiva del progetto.

Risultati. I risultati contribuiscono a una migliore comprensione delle variabili che influenzano l'inclusione lavorativa delle persone con ASD e dei processi organizzativi coinvolti in tale inclusione, considerando anche il potenziale utilizzo di tecnologie assistive. Si evidenziano le pratiche di successo che possono essere implementate in diverse tipologie di organizzazioni.

Limiti. Il modello teorico elaborato non è ancora stato applicato all'interno di organizzazioni. Saranno necessarie ulteriori ricerche per validare l'efficacia del modello in contesti reali.

Aspetti innovativi. Questo studio propone un nuovo modello di inclusione organizzativa basato su un'approfondita analisi delle esigenze delle persone con autismo e organizzative, con l'obiettivo di creare ambienti di lavoro sostenibili e inclusivi.

Parole chiave: Disturbo dello spettro autistico (ASD), inclusione, modello organizzativo

Stress lavoro-correlato, sonno e comportamenti disadattivi

Francesco Marcatto¹, Donatella Ferrante¹, Nicola Magnavita²

¹ *Università degli Studi di Trieste, Dipartimento di Scienze della Vita*

² *Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Scienze della Vita e Sanità Pubblica, Roma*

Introduzione. I comportamenti disadattivi e controproduttivi, come l'uso di sostanze o l'assenteismo, vengono comunemente considerati in letteratura come risposte disadattive all'esposizione a eventi stressogeni. Un altro fattore di rischio per l'insorgenza di questi comportamenti è rappresentato dai problemi del sonno. Non è tuttavia chiaro quale sia il legame tra stress, problemi del sonno e comportamenti disadattivi.

Obiettivi. Questo studio mira a esplorare se lo stress lavoro-correlato sia associato a comportamenti disadattivi. Inoltre, si ipotizza che questa associazione sia mediata dai problemi del sonno, dato che lo stress lavoro-correlato è un noto predittore dell'insonnia.

Metodo. Un questionario online è stato somministrato a 302 lavoratori, contenente i seguenti strumenti psicometrici: percezione di stress lavoro-correlato (Perceived Occupational Stress scale), stili di coping (Brief COPE), comportamenti controproduttivi sul lavoro (Counterproductive Work Behavior) e problemi del sonno (Insomnia Severity Index). I dati sono stati analizzati tramite modelli di path analysis.

Risultati. I risultati hanno mostrato che lo stress lavoro-correlato è significativamente associato all'adozione di strategie di coping disfunzionali (uso di sostanze e disimpegno) e di comportamenti controproduttivi orientati all'organizzazione. Inoltre, queste associazioni sono risultate significativamente mediate dalla gravità dei problemi del sonno.

Limiti. Il disegno trasversale dello studio limita la possibilità di inferire relazioni causali. Inoltre, la gravità dei problemi del sonno è stata valutata tramite misure di tipo self-report.

Aspetti innovativi. Questo studio evidenzia il ruolo critico dei problemi del sonno nella relazione tra stress lavoro-correlato e esiti negativi in termini di stili di coping disadattivi e comportamenti controproduttivi sul posto di lavoro.

Parole chiave: stress lavoro-correlato, strategie di coping disfunzionali, comportamenti controproduttivi, problemi del sonno

Psicologia del denaro e differenze generazionali: uno studio qualitativo rispetto ai diversi metodi di pagamento

Harriet Pinel^{1,2}, Cinzia Castiglioni^{1,2}, Giulia Sesini^{1,2}, Edoardo Lozza^{1,2}

¹ *Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia, Milano*

² *Università Cattolica del Sacro Cuore, Research Unit in Economic Psychology, Milano*

Introduzione. La dematerializzazione del denaro e l'aumento delle opzioni di pagamento elettronico e virtuale stanno cambiando il modo in cui i consumatori si relazionano ad esso. Diventa interessante confrontare le generazioni più giovani (Gen Z, cresciuta in un mondo digitale) e quelle più anziane, cresciute in un'epoca in cui il contante era più diffuso.

Obiettivi. Lo studio vuole indagare le diverse rappresentazioni del denaro tra le generazioni, in termini di preferenze, approcci all'uso e esperienze emotive legate ai diversi metodi di pagamento.

Metodo. È stato adottato un disegno di ricerca qualitativo, utilizzando interviste semi-strutturate e tecniche proiettive per esplorare preferenze, abitudini e atteggiamenti rispetto ai diversi metodi di pagamento.

Risultati. I risultati hanno suggerito differenze nel modo in cui le generazioni si avvicinano ai metodi di pagamento. La Generazione Z tende a vedere il denaro elettronico come un conto separato dal contante, percepito come "già consumato". Le generazioni più anziane vedono il contante come una riserva di valore, parte del loro patrimonio totale e con un forte attaccamento emotivo. Inoltre, mentre gli studenti della Generazione Z sono più legati al contante come mezzo di autocontrollo; i lavoratori percepiscono una maggiore autoregolazione nell'uso del denaro virtuale.

Limiti. La natura qualitativa dello studio suggerisce la necessità di ulteriori indagini quantitative. Inoltre, ricerche future condotte a livello interculturale potrebbero ampliare i risultati emersi in Italia.

Aspetti innovativi. Lo studio ha approfondito un tema spesso trascurato, fornendo una maggiore comprensione sugli atteggiamenti delle persone verso il denaro elettronico e contante. Da una prospettiva teorica, lo studio suggerisce di rivalutare e integrare alcune teorie di psicologia economica considerando le trasformazioni socioeconomiche e le differenze generazionali. Comprendere queste differenze può avere implicazioni pratiche per aziende e istituzioni finanziarie, permettendo loro di adattarsi meglio ai cambiamenti nelle abitudini di consumo e di segmentare meglio i consumatori.

Parole chiave: psicologia del denaro, generazione Z, cashless society

Workplace stigma on public employees' burnout: A moderated moderation model of upward comparison and work family conflict

Rubinia Celeste Bonfanti¹, Stefano Ruggieri¹

¹Università degli studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

Introduction. The prevalence of burnout symptoms has become very high among public employees, with workplace stigma as an important predictor of burnout. Combining personal and relational factors can effectively exacerbate burnout symptoms. This study explores the moderating role of upward social comparison in the relationship between workplace stigma and burnout, as well as the moderating effect of work family conflict on the conditional influence of comparison among Italian public employees.

Method. A cross-sectional anonymous self-reported questionnaires was distributed to 305 public employees. Statistical tests were used to explore the moderating role of upward social comparison and work family conflict in the relationship between workplace stigma and burnout.

Results. The moderation analysis showed that upward social comparison positively moderated the positive relationship between workplace stigma and burnout. We also found that work family conflict played a moderating role in the conditional influence of upward comparison. The slope difference test further showed that work family conflict strengthened the effect of workplace stigma on burnout in public employees when they had high upward social comparison.

Conclusions. More attention should be paid to public employees' mental health and interpersonal interaction problems. For public employees with workplace stigma and burnout, mental health departments can conduct specific interventions to alleviate work family conflict.

Parole chiave: workplace stigma, burnout, upward social comparison, public employees, work family conflict

Intra-Team Conflict and Burnout Contagion: Can Teams Regulate Interpersonal Dynamics?

Ferdinando Paolo Santarpia¹, Valentina Sommovigo¹, Laura Borgogni¹, Arnold B. Bakker²

¹ Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

² Erasmus University Rotterdam, Institute of Psychology, Paesi Bassi

Purpose. Burnout has reached epidemic levels among workers, but research on its contagion within work teams is limited. Literature have neglected the impact of stressful, conflict-ridden social contexts on teams' burnout prevalence and its spread among members. Moreover, there is a gap in understanding how interpersonal support dynamics may affect the regulation of burnout contagion under conflicts.

This study examined a multilevel model positing, at both individual and team levels, intra-team conflict (ITC; perceived interpersonal incompatibilities or disagreements) as a predictor of burnout prevalence (BOPREV; perceived burnout complaints or displays among one's team colleagues), with BOPREV serving as a mediating mechanism between ITC and the exhaustion (EX) experienced by team members. Moreover, the model predicted that interpersonal processes (IP; team members' engagement in conflict management, emotion management and confidence building) would be a boundary condition, buffering the degree to which ITC associate with BOPREV and EX.

Method. Data were collected from 357 white collars nested in 63 teams (Msize = 6.00; SDsize = 2.90). Multilevel modeling was employed.

Results. At both levels of analysis, ITC was positively associated with BOPREV which, in turn, was related to higher EX. The association between ITC and EX was entirely mediated by BOPREV. IP moderated these associations only at the team level, such that higher use of IP weakened the association between ITC and BOPREV, decreasing team members' average EX. In the sequential test of our predictions, model fit progressively improved. Alternative models fared less well than the hypothesized one.

Limitations. Cross-sectional and self-reported nature of the data.

Originality. Our study adds to both burnout and conflict literature, as it is the first to identify a) the role of ITC in igniting burnout contagion and b) the protective role of IP, emphasizing the importance of training teams members in their use.

Parole chiave: burnout contagion, intra-team conflict, interpersonal processes

Il burnout negli operatori sanitari in Pronto Soccorso: Una ricerca intervento

Barbara Muzzulini¹, Chiara Corvino², Mara Gorli², Luca P. Vecchio¹, Benedetta Colaiaacovo²

¹ *Università degli studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia*

² *Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Dipartimento di Psicologia*

Il Pronto Soccorso (PS) rappresenta un'unità organizzativa complessa e dinamica, in cui il personale è chiamato ad affrontare situazioni emotivamente sfidanti e carichi di lavoro elevati. Questi fattori possono contribuire a problemi psicologici tra cui burnout e stress, e a conseguenze sulla qualità della vita lavorativa (QoWL), che, a loro volta, possono impattare sulla qualità del servizio. La ricerca esistente indica che interventi ben progettati, implementati e valutati possono migliorare significativamente sia il benessere del personale che quello organizzativo. Ciononostante, la maggior parte degli interventi si è concentrata su soluzioni a livello individuale, anziché su logiche multilivello consideranti anche la dimensione organizzativa.

Questa ricerca affronta il tema della vulnerabilità degli operatori sanitari nei PS mediante un approccio multilivello e partecipativo. La ricerca mira ad avanzare la comprensione sulle condizioni impattanti sulla QoWL nei PS, per creare ambienti di lavoro sostenibili nel settore sanitario.

Il progetto biennale coinvolge quattro PS in Lombardia con un disegno test re-test within subject e l'utilizzo di metodi di ricerca, di intervento e di ricerca valutativa. Dopo aver scattato una fotografia della QoWL del personale (fase 1 di ricerca, con metodologia qualitativa e quantitativa), verranno implementati (fase 2) e valutati (fase 3) degli interventi adatti a ciascun contesto.

I risultati presentati, focalizzati sulla prima fase di ricerca sviluppata e conclusa, saranno utili per descrivere il livello di salute del personale e dell'organizzazione, per individuare i fattori di rischio e di protezione, e per sviluppare una riflessione su aspetti di progettazione degli interventi (che il progetto di ricerca farà avanzare nella fase 2).

Il progetto adotta un approccio sistemico, riconoscendo che migliorare il benessere individuale richiede anche cambiamenti nei processi di lavoro e nelle dinamiche relazionali di gruppo, e utilizza un metodo di ricerca partecipativo e collaborativo, coinvolgendo i lavoratori insieme ai livelli di coordinamento e manageriali.

Parole chiave: pronto soccorso, personale sanitario, benessere e qualità della vita lavorativa, ricerca partecipativa

Teachers' Burnout in the Post-COVID Era

Social Sciences Contributions and Insights from a Systematic Literature Review

Isabella Negri¹

¹ *Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

The objective of this systematic literature review, based on the PRISMA2020 checklist, is to understand how the research on teachers' burnout has evolved since the COVID-19 pandemic. The review will answer the following research questions: What aspects of burnout are considered in the post-COVID era and how? How are issues of well-being and engagement addressed in articles about burnout?

To consider the most impactful papers published after the pandemic, open-access peer-reviewed ones with at least 10 citations, written in English between 2020 and 2024 have been considered, excluding early open access and open publisher-invited reviews. The sample has been refined, excluding the Journals with a different subject than social sciences or miscellaneous. The papers have been obtained from the Web of Science database, and the final 31 papers have been reviewed twice to eliminate biases and categorise them correctly. The results will be presented in tables based on the type of study (correlational, antecedents, consequences, both antecedents and consequences, interventions, and test validations). In every section contributions mentioning COVID and engagement will be highlighted. 30 quantitative and 1 mixed method paper were screened. The results indicate that several aspects are considered when a study about burnout is conducted. Some studies look for correlations between burnout and psychological factors, such as personality, or socio-anagraphical factors. Other ones look for the antecedents of burnout, intended as both predisposing and protective factors. Other studies focus on consequences, like turnover, or on both consequences and antecedents. Other ones deal with questionnaire validation or interventions. COVID has been addressed in 23% of the studies, while engagement has been in only 13% of them. The review will indicate some possible pathways for future research or interventions.

Parole chiave: Burnout, engagement, teachers, COVID-19, education

A study on burnout and health impairment of Italian seafarers from the JD-R model perspective

Francesco Buscema¹, Lorenzo Cena¹, Clarissa Cricenti², Margherita Zito³, Lara Bertola⁴, Lara Colombo¹

¹ *Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

² *Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia*

³ *University Institute of Modern Languages (I.U.L.M), Department of Business, Law, Economics and Consumption*

⁴ *Department of Management and Organization, Rennes School of Business, France*

Introduzione. L'esperienza lavorativa dei marittimi differisce notevolmente da altre professioni terrestri a causa di una serie di fattori, in particolare l'isolamento e l'ambiente di lavoro confinato.

Obiettivi. Questo studio si propone di analizzare la relazione del burnout e peggioramento delle condizioni di salute nel settore marittimo, utilizzando come quadro di riferimento il Job Demand-Resources Theory.

Metodo. Per analizzare questi fenomeni, è stato somministrato un questionario online a 239 marittimi italiani (94.6% uomini, M età = 39.44, SD = 12.8). È stato testato un modello di equazioni strutturali (SEM) volto a prevedere esiti negativi della salute.

Risultati. I risultati mostrano che il burnout svolge un ruolo di mediazione tra le job demands (come il carico di lavoro e lo stress cognitivo) e le job resources (come il supporto sociale e la leadership trasformativa) e influenza le variabili relative alla salute (come la qualità del sonno e i sintomi fisici). Inoltre, i risultati sottolineano l'influenza diretta delle job demands sulla salute dei marittimi.

Limiti. I dati sono stati raccolti utilizzando un questionario self-report online, quindi i dati riportati dai partecipanti potrebbero essere distorti. Lo strumento utilizzato per valutare il burnout non è stato sviluppato a scopo diagnostico, inoltre potrebbe esserci una sovrapposizione con il costrutto di depressione. Il campione non è rappresentativo del numero effettivo di marittimi italiani. Lo studio non esamina come le variabili si evolvono longitudinalmente.

Aspetti innovativi. La discussione sottolinea l'urgente necessità di ulteriori ricerche nel campo della psicologia del lavoro nel settore marittimo e le discrepanze tra questi risultati, coerenti con la letteratura marittima esistente, e altri studi che non studiano i marittimi. Questo studio mostra chiaramente che le job demands, come il carico di lavoro cognitivo, hanno un impatto diretto sul benessere psicologico dei marittimi (burnout) ma non sono direttamente correlate al loro benessere fisico. Interventi che migliorano le relazioni con colleghi e supervisori non solo possono ridurre il burnout, ma anche migliorare il benessere fisico riducendo il dolore muscoloscheletrico e migliorando la qualità del sonno.

Parole chiave: burnout, seafarers, health impairment, JD-R model

MINITALK

Identità professionale e Covid-19: uno studio qualitativo su un campione di consulenti organizzativi

Alessia Reggiani¹, Alessia Panico¹, Federica Perri¹, Paola Gatti¹

¹ *Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Introduzione. La visione del Sé professionale unitamente a quella del Sé individuale costituiscono due elementi fondanti dell'identità degli individui (Reisetter et al., 2004). L'avvento del Covid-19, un cambiamento disruptive, ha impattato notevolmente sugli aspetti sociali delle comunità globali (Hayes, 2022) tra cui l'esercizio della professione.

Obiettivi. Il presente studio ha lo scopo di indagare i possibili cambiamenti che hanno interessato l'identità professionale dei consulenti organizzativi durante il Co-vid-19.

Per poter comprendere i loro cambiamenti identitari, sono state osservate differenti dimensioni: le modalità di costruzione dell'identità professionale dei consulenti e i suoi elementi fondanti, i cambiamenti delle pratiche consulenziali indotti dalla pandemia e infine il possibile cambiamento identitario dei consulenti.

Metodo. Al fine di soddisfare gli obiettivi della ricerca, nel 2023 sono stati raccolti i dati dall'esperienza di 31 consulenti organizzativi italiani attraverso un'intervista qualitativa semi-strutturata.

Risultati. I risultati dello studio hanno mostrato come i consulenti strutturano la propria identità attraverso un ciclo di sviluppo (formazione, osservazione di modelli, esperienza, valutazione interna ed esterna), dando un peso determinante alla dimensione valoriale. La distanza imposta dal Covid-19 ha impattato notevolmente sulla relazione consulente-cliente, richiedendo ai consulenti di ripensare l'approccio relazionale. La modifica di un costrutto base della pratica consulenziale - la relazione - però, non ha messo in crisi la professionalità dei consulenti, ma ha permesso alla loro identità di evolversi senza modificarne le sue fondamenta. Si è riscontrato che i consulenti che hanno attribuito maggiore centralità ai valori nella strutturazione identitaria, hanno anche dimostrato una maggiore resistenza al cambiamento identitario richiesto dal Covid-19.

Limiti. Tra i limiti riscontrati dalla ricerca si elencano l'impossibilità della generalizzazione dei risultati e il ristretto bacino geografico del campione.

Aspetti innovativi. Lo studio, che si inserisce in un contesto teorico ancora non molto esplorato, offre un quadro attento e attuale della percezione che i consulenti hanno di sé.

Parole chiave: identità professionale, consulenti organizzativi, Covid-19

Forensic Medicine Under the Microscope: An Interpretative Phenomenological Analysis on Professional Lived Experiences of Legal Doctors

Mateus Eduardo Romão¹, Ilaria Setti¹, Giorgia Alfano¹, Serena Barelllo^{1,2}

¹*Università di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento*

²*Behavioral Health Psychology Lab, IRCCS Mondino Foundation, Pavia*

Introduction. Legal doctors are essential at the intersection of medicine and law, offering crucial expertise in criminal cases and legal matters. Their role often causes substantial emotional and psychological stress. Despite the importance of their work, little research exists on how they handle their job's demands, their challenges, and how they manage work-related stress.

Objectives. This study employs Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) to understand the lived experiences of legal doctors.

Methods. Seven Italian legal doctors (3 males, and 5 females), with varying years of professional experience, were purposively sampled to ensure maximum variability.

Results. The thematic analysis revealed key themes: professional identity, emotional burden, coping strategies, and the impact on personal life. Legal doctors feel a strong professional identity influenced by their unique role in the justice system and see their work metaphorically as an art. They face significant emotional stress from dealing with traumatic cases and the pressure of accurate testimonies, compounded by poor social recognition. To cope, they rely on peer and supervision support, and personal resilience strategies like rationalization, compartmentalization, and mindfulness. Forensic work affects their personal lives, often leading to work-life balance issues and emotional exhaustion. Despite these challenges, they find pride and fulfillment in their contributions to justice and societal safety.

Limits. This study is limited by its small sample size, which may affect the generalizability of the findings. However, the use of IPA provided a rich, in-depth understanding of the participants' experiences.

Innovative outcome. This research is innovative in applying IPA to legal doctors offering new insights into professional identity and stress management strategies in this under-researched population. More research is needed to understand these findings in different contexts. By highlighting legal doctors' specific challenges and coping mechanisms, this study contributes to developing targeted support interventions to enhance their well-being and professional efficacy.

Parole chiave: forensic medicine, interpretative phenomenological analysis, professional identity

Minacce alla leader identity nello scenario attuale in rapido mutamento

Eva Beretta¹, Emma Velati¹, Paola Gatti¹

¹*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Day e Dragoni (2015) definiscono la leader identity come antecedente prossimale per una leadership efficace; essa tratta gli aspetti meno tangibili della leadership. Un leader efficace è, infatti, colui che è in grado di integrare la propria leadership con le sue esperienze, i valori e il senso di sé (Day & Harrison, 2007). Con minacce identitarie si intendono le “esperienze che possono essere valutate come potenzialmente dannose per valori, significati e messa in atto di un’identità” (Petriglieri, 2011, p. 641).

Obiettivi. Lo studio intende indagare le minacce alla leader identity, in particolare a fronte della situazione post-pandemica.

Metodo. È stata condotta una ricerca qualitativa che, attraverso delle interviste semi-strutturate, ha indagato le esperienze di un campione di 24 middle-manager del settore bancario. L’analisi dei dati è stata effettuata tramite Template Analysis (King et al., 2018).

Risultati. L’analisi ha identificato quattro cluster: 1) fonti della minaccia, 2) conseguenze sulla leader identity, 3) strategie di risposta adottate e 4) elementi di tutela per affrontare la minaccia con successo. I risultati emersi concordano con la ricerca di Petriglieri (2011) rispetto alle fonti e alle conseguenze della minaccia. Emergono, inoltre, nuove sfumature legate al genere e alla situazione lavorativa. Un importante risultato riguarda la ristrutturazione identitaria come conseguenza delle strategie di risposta adottate, dove emergono azioni costruttive e richieste di assistenza. Infine, in accordo con il Modello Transazionale dello Stress (Lazarus e Folkman, 1984), si conferma il ruolo delle caratteristiche individuali e dell’ambiente nel processo di tutela e trasformazione della minaccia in opportunità di sviluppo, con particolare interesse all’ambiente lavorativo.

Limiti. L’omogeneità del campione rispetto al settore lavorativo (i. e. settore bancario) ha limitato l’approfondimento di alcuni risultati.

Aspetti innovativi. Questa ricerca dimostra che riconoscere minacce, comprendere strumenti e strategie individuali e collettive a supporto della leader identity, può consentire di trasformare le minacce in opportunità di arricchimento, favorendo un’evoluzione costruttiva della leader identity come risultato della risposta alla minaccia.

Parole chiave: leader identity, minacce identitarie, middle manager

Valutazione di interventi game-based per il benessere organizzativo: il Progetto GROWS (Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction)

Alan Mattiassi¹, Francesco Marcatto²

¹*Game Science Research Center, Scuola IMT Alti Studi Lucca Psicologia*

²*Università degli Studi di Trieste, Dipartimento di Scienze della Vita*

Introduzione. Nel contesto aziendale moderno, investire nel benessere del personale è cruciale per la salute organizzativa e le prestazioni aziendali. Gli interventi di formazione rappresentano lo strumento principale per realizzare azioni di prevenzione secondaria nelle organizzazioni, consentendo di migliorare trasversalmente le soft skills e altre dimensioni fondamentali per il benessere organizzativo (senso di appartenenza, cooperazione, comunicazione, problem-solving, ...). Tuttavia, la formazione tradizionale presenta diversi limiti nel coinvolgimento dei lavoratori e nel raggiungimento dei risultati attesi, e viene spesso percepita come poco interessante dai partecipanti, relegati a spettatori passivi invece che attori attivi nel processo di apprendimento.

Obiettivi. In questo spazio di innovazione che viene a crearsi, ci si propone di valutare la capacità di superare questi limiti attraverso un intervento di formazione basato sul gioco.

Metodo. L'intervento introduce il progetto GROWS (Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction), atto ad esplorare tale metodologia formativa.

Risultati, limiti e aspetti innovativi. Numerose ricerche hanno dimostrato che il gioco è l'ambiente ideale per l'apprendimento (Burghardt, 2005) e hanno evidenziato l'efficacia del game-based training nel coinvolgere e motivare i partecipanti, facilitando un approccio esperienziale e interattivo che consente loro di scoprire e interiorizzare i concetti chiave in modo più diretto e stimolante. A livello organizzativo, si è visto che gli interventi game-based portano benefici in termini di aumento del coinvolgimento e del lavorare in gruppo rispetto alle modalità tradizionali di formazione (e.g. Crookall, 2010; Hernández & Moreno, 2018; Sousa, 2020).

Il progetto GROWS si propone di testare sistematicamente tali previsioni tramite interventi multifaccettati, utilizzando una combinazione di approcci e strumenti, tra cui board games analogici, giochi digitali e realtà virtuale, al fine di sfruttare i punti di forza di ciascuna modalità in base a specifici obiettivi da raggiungere individuati nelle organizzazioni partner coinvolte.

Parole chiave: benessere organizzativo, game-based intervention, formazione, valutazione degli interventi, game-based learning

Autoefficacia nella ricerca del lavoro: il ruolo della Gamification

Teresa Galanti¹, Stefania Fantinelli², Veronica Giffi¹, Morena Santoriello¹, Michela Cortini¹

¹Università G. d'Annunzio, Dipartimento di Psicologia, Chieti-Pescara

²Università E-Campus, Facoltà di Psicologia, Roma

Introduzione. Nell'era digitale odierna, la selezione e il reclutamento del personale hanno subito una trasformazione significativa, integrandosi nella nostra vita quotidiana grazie all'uso diffuso delle tecnologie digitali (Woods et al., 2020; Nikolaou, 2021). Questo cambiamento ha reso necessaria una rivalutazione dei paradigmi tradizionali di acquisizione dei talenti.

Obiettivi. Utilizzando il Modello di Accettazione della Tecnologia, questo studio mira a esplorare come variabili individuali, come gli atteggiamenti positivi verso la tecnologia e la predisposizione verso i processi di selezione gamificati, siano correlati con l'autoefficacia nella ricerca del lavoro (Chamorro-Premuzic et al., 2017; Galanti & Fantinelli, 2024).

Metodo. La ricerca coinvolge un campione di 144 studenti universitari, con un'età media di 22,67 anni, per catturare la prospettiva delle nuove generazioni, immerse nell'uso delle tecnologie digitali e in una fase di transizione verso il mondo del lavoro. Il questionario, compilato sulla piattaforma Qualtrics, ha incluso dimensioni di autoefficacia (Avallone et al., 2007), atteggiamenti positivi e negativi verso le tecnologie dell'informazione (Rosen et al., 2013), predisposizione verso la gamification nei processi di selezione.

Risultati. I risultati indicano che l'atteggiamento positivo verso le tecnologie dell'informazione non impatta direttamente sull'autoefficacia nella ricerca del lavoro. Tuttavia, impatta positivamente sull'intenzione di utilizzare la gamification, che a sua volta migliora l'autoefficacia nella ricerca del lavoro. L'intenzione di utilizzare la gamification media la relazione tra l'atteggiamento positivo verso la tecnologia e l'autoefficacia nella ricerca del lavoro.

Limiti. Evidenti appaiono i limiti dello studio, come la natura trasversale dello studio, che non consente di fare inferenze causali tra le variabili, la dimensione del campione e la rappresentatività degli studenti universitari. Tali limiti suggeriscono possibili direzioni per ricerche future, come l'estensione dello studio ai professionisti già nel mondo del lavoro, l'analisi di settori industriali specifici e la realizzazione di studio longitudinali.

Aspetti Innovativi. Questo studio contribuisce alla comprensione delle dinamiche della selezione del personale nell'era digitale, evidenziando il ruolo chiave dell'autoefficacia e degli atteggiamenti verso la tecnologia nella predisposizione ad adottare la gamification.

Parole chiave: autoefficacia nella ricerca del lavoro, tecnologie digitali, reclutamento del personale

Il percorso accidentato nella costruzione di carriera: la self-compassion e la perceived employability come risorse per il benessere degli studenti

Giovanni Schettino¹, Daniela Caso¹, Anna Rosa Donizzetti¹, Vincenza Capone¹

¹Università degli Studi di Napoli "Federico II", Dipartimento di Studi Umanistici

L'employability percepita costituisce uno dei principali antecedenti dell'occupabilità e del benessere psicologico, oltre che un'espressione di fattori connessi al capitale sociale e a quello umano. Tra questi ultimi, è possibile identificare la self-compassion, ossia un atteggiamento di comprensione e gentilezza verso sé stessi che può risultare fondamentale nell'affrontare gli stressor connessi al processo di costruzione della propria carriera. Sulla base di tali considerazioni, il presente studio cross-sectional ha inteso valutare le relazioni tra self-compassion, self-efficacy, supporto percepito da parte dei docenti, perceived employability e benessere psicologico. A tal fine, è stato somministrato un questionario self-report online ad un gruppo di studenti universitari italiani (N = 146) e caratterizzato dalla presenza delle seguenti scale: self-compassion (Gilbert et al., 2017), self-efficacy (Schaufeli, et. al, 2002), supporto percepito da parte dei docenti (Williams & Deci, 1996), perceived employability (Berntson & Marklund, 2007), benessere psicologico (Petrillo et al., 2015). I risultati hanno evidenziato associazioni positive e significative tra le variabili costitutive del capitale umano e sociale degli studenti e l'employability percepita. Quest'ultima, inoltre, è emersa essere associata positivamente e significativamente con il benessere psicologico degli stessi studenti. Nonostante lo studio presenti limiti connessi al disegno di ricerca implementato e alla composizione dei partecipanti, merita particolare attenzione per aver considerato una risorsa come la self-compassion, la quale non ha ricevuto adeguata considerazione da parte della letteratura relativa ai fattori connessi al processo di costruzione di carriera. Questi risultati evidenziano la necessità, in particolare per le organizzazioni accademiche, di implementare interventi, sia rivolti agli studenti che ai docenti, che facciano leva sulle risorse personali e sociali risultate connesse all'employability percepita al fine di promuovere il benessere degli studenti universitari.

Parole chiave: self-compassion, employability, studenti universitari

Passaggio tra mondo accademico e mondo lavorativo: una indagine qualitativa agli studenti sul costrutto di employability

Iolanda Messina¹, Gianluca Librera¹, Maria Morello¹, Francesco Pace²

¹Università degli studi di Palermo, SPPEF

²Università degli studi di Palermo, SEAS

Introduzione. Negli ultimi anni, le istituzioni universitarie stanno cercando di capire come favorire e facilitare il passaggio degli studenti dalla sfera accademica alla sfera lavorativa. Una possibile soluzione, già adottata in diversi atenei, è quella di supportare gli studenti universitari con il giusto set di competenze in materia di employability.

Obiettivi. Obiettivo di questo contributo è fornire una visione generale delle opinioni degli studenti universitari in riferimento al tema delle competenze chiave per la propria futura occupabilità, e di operare un confronto tra tali opinioni e quelle fornite da coloro che fanno già parte del mondo del lavoro.

Metodo. Ai fini dell'indagine si è proceduto ad adattare un modello di intervista utilizzata all'interno del progetto PRIN RESTO (Lo Presti, Pace, Ingusci, 2022) al nostro target di riferimento, e cioè gli studenti universitari dell'Università di Palermo, facendo attenzione a differenziarli per area tematica. Sono state condotte 18 interviste strutturate e posto un confronto tra i nuclei tematici emersi.

Risultati. I risultati delle risposte degli studenti mostrano alcune criticità del sistema accademico, quali la poca attenzione ai tirocini e le limitate occasioni di esperienze pratico-guidate durante il percorso. Dal confronto delle risposte tra studenti e stakeholder sono emersi punti di allineamento e di disallineamento in riferimento alle competenze che dovrebbe possedere un neolaureato per essere più occupabile.

Limiti. Il numero di studenti intervistati.

Aspetti innovativi. Conoscenza della visione del costrutto di employability non solo da parte degli stakeholder e soprattutto degli studenti. Possibili risvolti pratici attuabili dall'Università.

Parole chiave: employability, soft skills, università

Validazione in italiano della "Knowledge Transfer Scale" di Wilkesmann et al. (2009)

Marco Pepe¹, Giuseppina Ambrosino¹, Alfonso Landolfi¹, Piotr Mamcarz², Cristofaro Salvato³, Alessandro Lo Presti¹

¹Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia, Caserta

²Catholic University of Lublin "John Paul II", Department of Emotion and Motivation Psychology, Lublino, Polonia

³Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), Direzione Regionale Campania, Napoli

Introduzione. Dopo anni caratterizzati da poche assunzioni, buona parte delle organizzazioni italiane sta attraversando un profondo rinnovamento degli organici che sta provocando squilibri generazionali che possono anche riflettersi in una ridotta comunicazione tra dipendenti di generazioni diverse. Incrementare il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze (TIDC) tra i dipendenti potrebbe rivelarsi un vantaggio competitivo per le organizzazioni.

Obiettivi. Validare in italiano la Knowledge Transfer Scale di Wilkesmann et al. (2009).

Metodo. Sono stati condotti due studi. Nello studio 1 cross-sectional (N = 256) è stata effettuata un'analisi fattoriale esplorativa attraverso un'analisi delle componenti principali con metodo varimax e normalizzazione Kaiser. Nello studio 2 (N = 338) cross-lagged sono state effettuate analisi fattoriali confermativa per verificare la validità di costrutto, è stata testata l'invarianza del tempo (a distanza di quattro mesi) e sono state calcolate le correlazioni bivariate per verificare la validità convergente e predittiva (misure: condivisione della conoscenza; soddisfazione lavorativa; capacità di assorbimento realizzata; autoefficacia).

Risultati. Dal primo studio è emersa la monodimensionalità della scala e un livello soddisfacente di attendibilità (alfa di Cronbach = .886). Dal secondo studio è emersa una soluzione fattoriale di secondo ordine (con due sotto-fattori) che mostra ottimi indici di fit: CFI = .98; SRMR = .04; RMSEA = .09; NNFI = .97. È stata inoltre verificata l'invarianza configurale, metrica e scalare della struttura fattoriale. Infine, le correlazioni confermano la validità convergente e predittiva dello strumento.

Limiti. Si tratta di un questionario self-report e di un campionamento di convenienza.

Aspetti innovativi. Il progetto, oltre a proporsi l'obiettivo di validare in italiano uno strumento pensato per la misurazione di un costrutto sempre più attuale in ambito organizzativo, può rivelarsi utile per futuri interventi negli ambiti HR e diversity management.

Parole chiave: trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, validazione, analisi fattoriale esplorativa, analisi fattoriale confermativa, pratiche HR inclusive per età, soddisfazione lavorativa, auto-efficacia

Gestire il maltrattamento da parte di utenti nel settore socio-sanitario: una Revisione Sistematica sull'Auto-efficacia degli operatori socio-sanitari esposti a Scortesia e Aggressione

Valentina Sommovigo¹, Elena Cavallari², Ilaria Setti²

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

²Università degli Studi di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento

Introduzione. Il settore socio-sanitario si caratterizza per l'elevata incidenza di episodi di scortesia e aggressione, con un trend in crescente aumento negli ultimi anni. Nonostante siano state condotte numerose revisioni della letteratura sul tema, la relazione tra il maltrattamento da parte degli utenti e l'auto-efficacia dei professionisti socio-sanitari non è ancora stata indagata in modo sistematico. Colmare questa lacuna è rilevante poiché l'auto-efficacia rappresenta un'importante risorsa personale, in grado di facilitare l'adozione di strategie di coping adattive in risposta agli eventi socialmente stressanti.

Obiettivi. Questa revisione sistematica della letteratura mira a sintetizzare le evidenze sulla relazione tra il maltrattamento da parte degli utenti e l'auto-efficacia dei professionisti socio-sanitari.

Metodo. Seguendo il metodo PRISMA, sono stati selezionati 24 studi, pubblicati dal 2005 al 2024, dai database PsycInfo, Pubmed e Scopus. La qualità degli studi è stata valutata utilizzando il Mixed Method Appraisal Tools (MMAT).

Risultati. L'auto-efficacia mitiga l'impatto negativo del maltrattamento sul benessere dei professionisti socio-sanitari. Nonostante le evidenze sulla relazione diretta tra diverse forme di auto-efficacia e maltrattamento siano contrastanti, l'auto-efficacia generale assume un ruolo protettivo rispetto al rischio di subire maltrattamenti. Gli interventi mirati alla gestione dell'aggressione risultano efficaci nel migliorare l'auto-efficacia a breve termine, con alcuni studi che hanno osservato che tali effetti benefici persistono nel tempo.

Limiti. La maggior parte degli studi inclusi ha adottato un approccio trasversale e ha utilizzato misure auto-risportate. Inoltre, alcuni studi non hanno soddisfatto i criteri di qualità del MMAT.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo ad indagare in modo sistematico la relazione tra il maltrattamento da parte dell'utenza e l'auto-efficacia, evidenziando che l'auto-efficacia riduce il rischio di esposizione a forme di maltrattamento e ne mitiga gli esiti negativi su salute e lavoro. Rafforzare l'auto-efficacia del personale socio-sanitario può favorirne il mantenimento del benessere occupazionale e la qualità delle cure fornite.

Parole chiave: scortesia e aggressione da parte dell'utenza, auto-efficacia, professionisti socio-sanitari, revisione sistematica

Gli effetti delle Micro-aggressioni di Genere al Lavoro: uno studio qualitativo

Francesco D'Anna¹, Martina Pansini¹, Ilaria Buonomo¹, Paula Benevene¹

¹Libera Università Maria Ss Assunta (LUMSA), Dipartimento di Scienze Umane, Roma

Introduzione. Le micro-aggressioni di genere (GMA) rappresentano un fenomeno presente in svariate realtà lavorative. Nonostante ciò, in letteratura scarseggiano le evidenze scientifiche circa l'individuazione del suo impatto nei contesti organizzativi.

Obiettivi. Questo studio ha la finalità esplorativa di analizzare le percezioni di lavoratori italiani circa gli effetti principali delle GMA a livello personale, lavorativo e organizzativo.

Metodo. 22 lavoratori (50% maschi, 50% femmine) di diverse età e occupazioni hanno partecipato a interviste semi-strutturate individuali. Le domande erano incentrate sugli effetti delle GMA a lavoro secondo l'intervistato. Le risposte sono state registrate previa richiesta di consenso e poi utilizzate per identificare le categorie di effetti citate più spesso dagli intervistati.

Risultati. Gli outcome più riscontrati a livello personale e lavorativo riguardano: effetti emotivi, affettivi o umorali (N=16); qualità del lavoro (N=14); relazioni interpersonali/di team (N=12); autostima (N=11); demotivazione (N=8); disagio (N=6); work-to-life spillover (N=6); isolamento (N=6); licenziamento (N=6); avanzamento di carriera (N=5); somatizzazione (N=4). Inoltre, i partecipanti sostengono che le GMA portino a effetti negativi "a catena" (N=8) e a danni all'azienda (N=15). 21 intervistati concordano nell'asserire che le GMA implicino effetti deleteri sulla vittima, nonostante 11 partecipanti ritengano che tali outcome dipendano da fattori individuali.

Limiti. Lo studio presenta alcune limitazioni: innanzitutto, le caratteristiche del campione non permettono di generalizzare i risultati alla popolazione; inoltre, l'estrema soggettività che contraddistingue l'intervista pone in questione la presenza di bias durante le interviste o l'analisi dei dati.

Aspetti innovativi. Lo studio si presenta come il primo nel suo genere, soprattutto a livello italiano, fornendo un contributo esplorativo originale per lo studio delle percezioni dei lavoratori circa l'impatto delle GMA a lavoro.

Parole chiave: genere, micro-aggressioni, diversity & inclusion

Validazione preliminare della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS)

Debora Bertolini¹, Francesco Marcatto¹

¹Università degli Studi di Trieste, Dipartimento di Scienze della Vita

Introduzione. Ridurre il tasso di turnover rappresenta un'importante sfida per il mondo del lavoro moderno. È noto, infatti, che un alto tasso di turnover ha effetti su diversi esiti legati alla produttività, alla motivazione dei lavoratori e alla reputazione dell'azienda. Per poter identificare i fattori antecedenti del turnover, è necessario poter disporre di strumenti di misura adeguati di questo fenomeno.

Obiettivi. Il presente studio descrive i risultati della validazione preliminare della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS), un nuovo strumento monodimensionale sviluppato per misurare l'intenzione di cambiare lavoro, che è nota essere il miglior predittore del turnover effettivo. A differenza degli strumenti già esistenti in letteratura, questa nuova scala non misura l'intensità dell'intenzione a cambiare lavoro, ma permette di identificare a che punto del processo stadiale di turnover intention (Mobley et al., 1978) siano i lavoratori.

Metodo. Ai partecipanti (N=303 lavoratori) è stato somministrato un questionario composto dalla OTIS, la Turnover Intention Scale (TIS), la Satisfaction with Work Scale (SwWS), la Perceived Occupational Stress scale (POS) e la Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Risultati. Sono emerse correlazioni significative e di media-elevata intensità tra la OTIS e le altre misure considerate (TIS, $r = .74$; SwWS, $r = -.55$; POS, $r = .32$; UWES, $r = -.45$). La relazione tra la turnover intention misurata tramite la OTIS e i suoi antecedenti è stata indagata tramite l'analisi della regressione logistica ordinale e il confronto tra modelli di path analysis.

Limiti e aspetti innovativi. Nonostante i risultati mostrino che la OTIS è uno strumento promettente per valutare l'intenzione di cambiare lavoro, non è ancora stata testata la sua predittività nei confronti del turnover effettivo. Questo limite verrà comunque presto colmato, dato che il presente studio rappresenta il primo step di uno studio longitudinale che prevede ulteriori momenti di misura fra sei e dodici mesi.

Parole chiave: turnover intention, validazione, scala ordinale, soddisfazione lavorativa, stress lavoro-correlato, work engagement

Weight bias nella selezione del personale: una prospettiva di genere

Michela Cortini¹, Stefania Fantinelli², Veronica Giffi¹, Teresa Galanti¹

¹Università G. d'Annunzio, Dipartimento di Psicologia, Chieti-Pescara

²Università E-Campus, Facoltà di Psicologia, Roma

Introduzione. Nel campo della selezione del personale, i pregiudizi sottili esercitano un'influenza significativa sulle valutazioni dei candidati, limitando le loro prospettive di successo. Particolarmente complesso appare il weight bias, che porta a giudicare in modo diverso le persone in base al loro peso corporeo. Affrontare questo fenomeno diventa cruciale per promuovere un ambiente di selezione equo e imparziale nelle organizzazioni (Salvatore et al., 2024).

Obiettivi. Questo studio esplora le intersezioni del weight bias con le dinamiche di genere e i ruoli professionali nel contesto italiano della selezione del personale. Utilizzando un disegno sperimentale 2x2x2, sono stati creati curriculum fittizi manipolando il peso corporeo (normopeso/obeso), il genere (maschile/femminile) e la professione (contatto diretto/indiretto con il pubblico). 104 studenti universitari, principalmente di Psicologia ed Economia, hanno agito come selezionatori valutando i curriculum in termini di preparazione, affidabilità, competenza, leadership e potenziale di sviluppo tramite una scala Likert a 7 punti. Hanno anche valutato l'employability dei candidati, esprimendo percezioni sul loro successo nel trovare un lavoro compatibile con i loro interessi.

Risultati. I risultati indicano che non vi è un effetto primario del peso corporeo sulla valutazione dei curriculum, ma emerge un significativo effetto di interazione tra peso corporeo e genere: le valutazioni negative sembrano concentrarsi sulle candidate obese. Per quanto riguarda l'employability, non sono stati osservati effetti diretti per peso corporeo o genere, ma le candidate obese sono percepite come meno employable rispetto alle loro controparti non obese.

Limiti. Limiti dello studio includono la dimensione limitata del campione e l'uso di situazioni simulate, che potrebbero non riflettere completamente le complessità dei processi di selezione reali.

Aspetti Innovativi. Questa ricerca contribuisce al dibattito più ampio sulla selezione del personale, evidenziando i motivi sottostanti al pregiudizio e suggerendo la necessità di riconsiderare i criteri di selezione e promuovere la formazione specifica sull'inclusività nei processi di reclutamento.

Parole chiave: weight bias, selezione del personale, employability, inclusività

Intervenire nel workflow diagnostico tramite gioco e gamification con pazienti pediatrici: il caso DIVING (Diagnostic ImmersiVe ImagiNG)

Alan Mattiassi¹, Marco De Summa², Aniello Pascale³, Francesco Sorrentino³, Sandro Spinosa²

¹*Game Science Research Center, Scuola IMT Altì Studi Lucca*

²*Medipass S.p.A. - Ergèa Group. Servizio Integrativo PET/TC - Radiofarmacia, Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS, Roma*

³*Immersive s.r.l.s., Parete*

Introduzione. Il flusso di lavoro diagnostico PET/CT per i pazienti pediatrici è caratterizzato da notevole stress e ansia, con conseguente scarsa compliance durante gli esami. Spesso ciò porta ad artefatti da movimento durante le scansioni che influiscono sul valore diagnostico dell'esame, e a cui si cerca di ovviare in extrema ratio attraverso la sedazione del paziente.

Obiettivi. Il progetto DIVING (Diagnostic ImmersiVe ImagiNG) introduce la gamification nel workflow diagnostico per risolvere questi problemi. Questo approccio innovativo ipotizza che l'integrazione di giochi e gamification nel workflow delle procedure mediche possa ridurre significativamente l'ansia del paziente, portandolo ad una maggiore compliance all'immobilità durante la scansione, e riducendo di conseguenza le dosi di radiofarmaci per la sedazione, mantenendo le prestazioni diagnostiche ma riducendo la variabilità nel flusso procedurale.

Metodo e Aspetti innovativi. Il progetto introduce un gioco di realtà virtuale sviluppato ad-hoc che viene somministrato ai pazienti pediatrici (età 5-14 anni) durante la biodistribuzione del radiofarmaco, una fase di inattività del processo diagnostico e che precede la scansione, sostituendo un momento di accumulo della preoccupazione con uno di gioco. Ciò intende anticipare il momento fonte di maggiore ansia per il paziente, e la sua salienza, dalla scansione alla performance nel gioco, che per sua struttura induce la persona giocante a perseguire l'obiettivo ludico al meglio delle sue possibilità. Questo metodo ha l'obiettivo di permettere al paziente di arrivare al momento della scansione in uno stato di minor agitazione. Inoltre, la narrazione integrata nel resto del workflow crea un'esperienza immersiva coerente fin dall'accettazione attraverso meccaniche di gioco che permettono al paziente di familiarizzare con l'esperienza della scansione e di imparare a stare immobile all'interno dello scanner.

Risultati. Lo studio valuta l'impatto psicologico e clinico della gamification sulla compliance del paziente (capacità di stare fermo durante la scansione senza sedazione), sulla sua esperienza e sulle procedure organizzative di reparto.

Limiti. L'intervento illustra risultati preliminari su un campione limitato.

Parole chiave: workflow diagnostico, dinamiche ospedaliere, sanità, gamification, immersione

Le relazioni lavorative possono favorire il sentimento di appartenenza al luogo di lavoro e ridurre le intenzioni di turnover?

Marianna Giunchi¹, Sara Petrilli^{1,2}

¹*Université Paris Nanterre, Département de Psychologie, Nanterre, Francia*

²*Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia, Milano*

Introduzione. Nella Nuova Normalità caratterizzata da volatilità, incertezza, complessità e ambiguità (VUCA, Bennis & Nanu, 1985), una delle grandi sfide per le organizzazioni è di mostrarsi attrattive sia per i propri lavoratori, contrastando le tendenze al quiet quitting e al turnover, che per i nuovi talenti, promuovendo la propria immagine esterna grazie a politiche di miglioramento della qualità della vita sul lavoro, orientate alla promozione dell'inclusione e del sentimento di appartenenza.

Obiettivi. Al fine di individuare i fattori correlati al sentimento di appartenenza e di investigare la relazione tra sentimento di appartenenza e intenzioni di turnover, questo studio testa le relazioni dirette e indirette tra lo scambio con il leader (LMX) e il clima sociale, il sentimento di appartenenza al luogo di lavoro e le intenzioni di turnover.

Metodo. 389 lavoratori appartenenti a diversi settori di lavoro hanno partecipato allo studio completando un questionario auto-amministrato. L'analisi dei dati (SPSS 25) ha comportato le analisi descrittive, le correlazioni e le regressioni con mediazione (PROCESS macro).

Risultati. I risultati hanno mostrato che lo scambio con il leader e il clima sociale sono positivamente associati al sentimento di appartenenza al lavoro e tutte e tre le dimensioni si relazionano negativamente alle intenzioni di turnover. Inoltre il sentimento di appartenenza è risultato mediare parzialmente le relazioni tra entrambe le fonti di supporto e le intenzioni di turnover.

Limiti. Lo studio è trasversale, utilizza un campionamento di convenienza e un questionario auto-amministrato.

Aspetti innovativi. Questo studio è uno dei pochi ad indagare la dimensione dell'appartenenza al luogo di lavoro e i fattori correlati. I risultati sottolineano l'importanza per le organizzazioni, in un'ottica di sostenibilità e di promozione organizzativa, di favorire delle relazioni positive nei contesti lavorativi al fine di aumentare il sentimento di appartenenza dei propri lavoratori e ridurre le loro intenzioni di turnover.

Parole chiave: relazioni lavorative, sentimento di appartenenza, intenzioni di turnover

Immunità e rimedi preventivi allo stress lavorativo per i professionisti di aiuto

Protais Bampoyiki¹, Giuseppe Crea¹

¹Università Pontificia Salesiana, Scienze dell'educazione - Psicologia, Roma

Introduzione. Il lavoro dei professionisti di aiuto è caratterizzato da un elevato sforzo intrinseco, che comprende il perfezionismo, l'impegno nel lavoro, la difficoltà a staccarsi dagli obblighi lavorativi e il bisogno impellente di successo e approvazione; da un elevato sforzo estrinseco, che comprende il carico di lavoro pesante, la scarsità di risorse, l'alto livello di responsabilità e i conflitti di ruolo; e da una bassa ricompensa, che comprende la difficoltà di apportare cambiamenti nel mondo, di guadagnare un buon stipendio, di ottenere l'approvazione degli altri, di sviluppare la propria carriera professionale. Tra questi professionisti ci sono i sacerdoti.

Obiettivi. L'obiettivo generale è conoscere lo stato di stress lavorativo dei sacerdoti. Gli obiettivi specifici sono: indicare i livelli di stress lavorativo, l'impatto dello stress lavorativo sulla salute mentale dei sacerdoti e i fattori di resilienza dei sacerdoti.

Metodo. Questo studio ha adottato un'indagine trasversale su un campione di 203 sacerdoti in Ruanda, con esperienze pastorali variabili da 1 anno a 50 anni ($M=12,28$; $DS=8,856$). I sacerdoti hanno compilato dei questionari, tra cui l'ERIQ-16, la PILS, la NGSES, il GHQ-12, lo SCI e il FBI.

Risultati. In presenza di stress lavorativo, l'autoefficacia, il supporto sociale e il funzionamento sociale predicono la soddisfazione lavorativa. Alti livelli di scopo di vita e di autoefficacia generale portano alla soddisfazione lavorativa. Alcune strategie di coping bloccano lo sviluppo dello stress lavorativo verso esiti negativi per la salute mentale.

Limiti. Il campione di questo studio è esclusivamente maschile e i risultati sono stati interpretati sulla base di strumenti validati in popolazioni diverse da quella considerata in questo studio.

Aspetti innovativi. Questo studio, il primo condotto in questo contesto, ha rivelato i livelli di stress lavorativo, il suo sviluppo, i suoi esiti sulla salute, i fattori di immunizzazione e i fattori di prevenzione della salute mentale per i sacerdoti.

Parole chiave: professioni di aiuto, stress lavorativo, soddisfazione lavorativa

Draining or rewarding? Measuring the relationship with students and its role in improving the professional wellbeing of university staff

Ilaria Sottimano¹, Gloria Guidetti¹, Daniela Converso¹, Mattia Core¹, Giorgia Molinengo¹, Barbara Loera¹

¹Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduction. Although there is a growing body of literature on the quality of life of academics at work, studies have paid little attention to the role that the quality of relationships with students may play in the professional well-being of academic faculty professors.

Objective. The objective of the study is to assess the psychometric properties of a new scale developed to measure the dual role of the relationship with students, which can be expressed as a form of support or as a form of stressful demand.

Method. The psychometric properties of the scale were assessed using CFA and IRT approaches. Data were collected in three consecutive surveys aimed at assessing the quality of working life in a large public higher education institution in northern Italy. An online self-report questionnaire was sent to all teaching and research staff at the institution, which comprised 896 people in 2017, 982 people in 2019, and 956 people in 2021.

Results. The results demonstrated the reliability and validity of this short instrument (6 items), which was found to be invariant between genders and across academic roles. Second, the dual role of the relationship with students in influencing occupational well-being outcomes (emotional exhaustion, cynicism, and engagement) was assessed by demonstrating a process of health impairment with the mediating role of workload and a motivational process with the mediating role of occupational meaning.

Limits. This is not a true longitudinal study, as it was not possible to pair the individuals. The sample studied only works in scientific and technical departments.

Innovative aspects. Despite these limitations, the study provided a new and reliable rating scale for the relationship between professors and students from a JD-R perspective.

Parole chiave: relationships with students, faculty wellbeing, quality of working life at university, SEM

Qualità di vita e soddisfazione lavorativa in pazienti stomizzati: uno studio correlazionale sul rientro al lavoro dei lavoratori fragili

Sarah Locatelli¹, Agostino Brugnera¹, Tiziana Ramacci², Massimiliano Barattucci¹

¹Università di Bergamo, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

²Università di Enna "Kore", 2 Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società

Introduzione. Il rientro al lavoro successivamente ad una stomizzazione rappresenta un momento delicato per la persona, e la qualità di vita dipende da molteplici fattori clinici, psicologici ed organizzativi.

Obiettivi. Questa ricerca esplora la relazione tra qualità di vita al rientro al lavoro, elementi clinici dell'operazione e dimensioni del lavoro (soddisfazione per diverse dimensioni organizzative).

Metodo. È stata realizzata una ricerca correlazionale su un campione di 100 lavoratori Italiani stomizzati (età media: 53.6 ± 9.9 anni; 51% donne), provenienti in maggioranza dalla Sicilia e dalla Lombardia, che hanno compilato un sondaggio socio-demografico e clinico, e le seguenti scale psicometriche: lo Stoma-QoL Questionnaire e l'OSI Soddisfazione lavorativa. Le analisi sono state condotte tramite il software statistico SPSS.

Risultati. Innanzitutto, la qualità della vita dei lavoratori stomizzati è risultata significativamente più bassa di quella di una popolazione italiana di riferimento. La QoL era inoltre positivamente correlata con quasi tutte le dimensioni della soddisfazione lavorativa, con effetti da medi a piccoli. Una maggiore età dei pazienti si associava con una minor QoL. Tuttavia, nessuna tra le variabili cliniche e/o sociodemografiche si associava significativamente alla QoL o alla soddisfazione lavorativa.

Limiti. Tra i limiti, vanno citati la dimensionalità limitata e l'omogeneità socio-culturale del campione, e la mancanza di costrutti psicologici che potrebbero avere un ruolo nelle percezioni di qualità di vita.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta un primo contributo sia per quanto concerne la nuova normativa sul rientro dei lavoratori fragili, che per la qualità di vita dei lavoratori stomizzati. Ricerche future dovranno esplorare più attentamente il ruolo che alcune dimensioni psicologiche (quali, ad esempio, la resilienza o l'auto-efficacia) hanno sulla qualità di vita generale del lavoratore che attraversa questa delicata fase di transizione di rientro al lavoro.

Parole chiave: stomia, qualità di vita, soddisfazione lavorativa, rientro al lavoro

Il ruolo dell'accettazione della disabilità come fattore protettivo per l'esaurimento: uno studio empirico esplorativo su persone con disabilità

Elisa De Carlo¹, Chiara Martis¹, Flavia Lecciso^{1,2}, Annalisa Levante^{1,2}, Flavio Signore¹, Maria Velia Artigas³, Emanuela Ingusci¹

¹Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Lecce

²Università del Salento, Laboratorio di Psicologia Applicata, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Lecce

³Università Mar de la Plata, Dipartimento di Ingegneria Industriale, Mar de la Plata, Argentina

Introduzione. L'occupazione e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, pur avendo fatto importanti passi avanti, sembra essere ancora un obiettivo lontano dall'essere raggiunto. Attualmente la disabilità rappresenta ancora un elemento di dibattito, in quanto tematica connessa con pregiudizi e stereotipi spesso difficili da arginare, nella vita quotidiana e nel mondo del lavoro.

Obiettivi. Il presente lavoro si propone di indagare come l'accettazione della disabilità possa avere un impatto positivo su alcuni risultati organizzativi (esaurimento emotivo), seguendo il modello Job Demands - Resources (JD-R) come quadro teorico. Pertanto, lo studio intende verificare se l'accettazione della propria disabilità possa essere annoverata tra le risorse personali in grado di ridurre lo stress (lavorativo e non) tramite adeguate modalità di coping.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 102 lavoratori e non lavoratori con disabilità, che hanno risposto ad un questionario online basato su variabili validate. Sono state effettuate analisi di correlazione tra i costrutti, sistematizzati utilizzando punteggi sintetici basati sulla media dei singoli item. Per valutarne l'affidabilità, è stata eseguita anche un'analisi di consistenza interna utilizzando l'alfa di Cronbach e l'Omega di McDonald. Infine, è stata effettuata un'analisi di mediazione tra le diverse variabili predittive e gli esiti.

Risultati. Secondo i risultati dello studio, l'accettazione della diagnosi di disabilità ha un effetto positivo sull'attuazione di strategie per gestire e affrontare il cambiamento sia nei lavoratori che nei non lavoratori. A sua volta, la presenza di tali strategie ha un impatto importante e protettivo sul rischio di esaurimento emotivo nei lavoratori.

Limiti. Natura cross-sectional, dimensionalità del campione, natura self-report delle misurazioni.

Aspetti innovativi. Questa ricerca ha cercato di contribuire alla comprensione delle dinamiche tra l'accettazione della disabilità e il benessere psicologico anche nel contesto lavorativo. L'analisi delle variabili chiave ha portato ad evidenziare l'importanza di promuovere l'accettazione della propria diagnosi di disabilità come fattore cruciale per ridurre l'esaurimento emotivo.

Parole chiave: JD-R, disabilità, risorse

Il gendered ageism nelle Pubbliche Amministrazioni: un'indagine qualitativa

Cristina Curcio¹, Giovanni Schettino¹, Anna Rosa Donizzetti¹

¹Università degli Studi di Napoli "Federico II", Dipartimento di Studi Umanistici

Introduzione. I luoghi di lavoro spesso diventano scenario di pregiudizi di vario genere. Tra i pregiudizi maggiormente studiati nei contesti lavorativi abbiamo sicuramente il sessismo. Ad oggi però, con l'allungamento dell'età pensionabile e l'assunzione di giovani lavoratori, nei luoghi di lavoro convivono generazioni differenti, dando in alcuni casi spazio allo sviluppo dell'ageism, ovvero il pregiudizio per età. L'ageism talvolta si unisce al sessismo generando qualcosa di diverso: il gendered ageism (Itzin & Phillipson, 1995), un pregiudizio nei confronti delle donne anziane, che se presente nei contesti lavorativi predice il burnout e l'intenzione di lasciare il lavoro (Volpone & Avery, 2013) e ha un impatto sulla soddisfazione lavorativa (Monahan et al., 2023).

Obiettivi. Esplorare, mediante un'indagine qualitativa, come si caratterizzano tali pregiudizi all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, sede negli ultimi anni di un forte ricambio generazionale, e comprendere come essi possano intrecciarsi con dimensioni come la soddisfazione lavorativa, il clima, le relazioni intergenerazionali.

Metodo. Sono state condotte 30 interviste semi-strutturate con dipendenti di Pubbliche Amministrazioni (M=16, F=14; Mage=47.2, DS=11.3), successivamente analizzate mediante il software Tlab.

Risultati. Dai temi emersi dall'analisi si evince che i dipendenti percepiscono la propria esperienza lavorativa come l'intersezione di una dimensione gruppale, organizzativa, dove trovano spazio le somiglianze e le esperienze comuni, e una dimensione più individuale, dove si manifestano le specificità dei singoli nella propria appartenenza di genere e d'età, e dove trovano spazio gli attributi stereotipati e l'esperienza diretta dell'essere una lavoratrice donna anziana.

Limiti. Un campione poco numeroso e la mancanza di dati quantitativi possono sicuramente rappresentare un limite.

Aspetti innovativi. Questo contributo pone uno sguardo nuovo sui pregiudizi in ambito lavorativo, esplorando un costrutto poco noto in letteratura ma che sembra avere un interessante risvolto applicativo in virtù del possibile legame tra la doppia appartenenza, di genere ed età, con il benessere dei lavoratori.

Parole chiave: pubblica amministrazione, gendered ageism, interviste

Il ruolo di job demands e job resources nel contesto delle forze armate e delle forze dell'ordine

Andrea Di Pietra¹, Elisabetta Castella¹, Ludovica Carisi¹, Giulia Sciotto², Francesco Pace²

¹Università degli studi di Palermo, SPPEF

²Università degli studi di Palermo, SEAS

Background. Gli agenti delle forze dell'ordine e delle forze armate spesso affrontano sfide uniche, come orari di lavoro irregolari e turni notturni, che possono rendere difficile mantenere uno stato di benessere. La natura stressante del lavoro e la necessità di affrontare situazioni pericolose possono avere un impatto significativo sulla salute mentale degli agenti, richiedendo sostegno psicologico e programmi specifici.

Obiettivi. La ricerca ha esaminato il ruolo delle richieste lavorative (job demands) e delle risorse lavorative (job resources) in un campione di soggetti appartenenti alle forze armate e dell'ordine italiane.

Metodo. Lo studio ha coinvolto un campione di 211 partecipanti (181 uomini, 23 donne, 7 n.d.), tra cui carabinieri, militari dell'esercito, poliziotti e altre forze dell'ordine e armate italiane. I partecipanti hanno compilato questionari self-report che misuravano le variabili di interesse insieme ad altre variabili di carattere socio-demografico. Sono state condotte analisi di regressione multipla, di mediazione e moderazione per indagare gli effetti diretti, di alcune variabili sul benessere lavorativo.

Risultati. I risultati hanno mostrato che alcune variabili di interesse (come il bisogno di recupero, il work family conflict e il detachment) erano negativamente associate al benessere lavorativo, mentre le risorse lavorative (come il supporto tra colleghi e l'autonomia lavorativa) lo erano positivamente; alcune variabili sono risultate moderatrici degli effetti delle richieste lavorative sul benessere (es. significatività e chiarezza dei compiti).

Limiti. Il campione non casuale e il disegno cross-sectional.

Aspetti innovativi. Nonostante l'ampia letteratura sul modello Job Demands-Resources (JD-R), gli studi che hanno esaminato questo modello nel contesto delle forze armate e dell'ordine sono ancora molto scarsi, soprattutto in Italia.

Conclusioni. Complessivamente, i risultati sottolineano l'importanza di considerare sia le richieste che le risorse lavorative nel contesto delle forze armate e dell'ordine, al fine di promuovere il benessere dei professionisti. Inoltre, il ruolo di variabili come il N4R, il detachment e il conflitto lavoro-famiglia suggeriscono la necessità di interventi mirati a migliorare il recupero e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata di questi lavoratori.

Parole chiave: forze armate, significatività, need for recovery

Dark Tetrad e lavoratori: l'esaurimento emotivo come mediatore tra i tratti di personalità e intenzione di turnover

Stefano Isolani¹, Luigi Fusco¹, Ivan Marzocchi¹, Ilaria Olivo¹, Francesca Spinella¹, Giuseppe Crea²

¹Università di Roma, Sapienza, Dipartimento di Psicologia

²Università Pontificia Salesiana, Roma

Introduzione. Le indagini riguardanti i tratti di personalità e le loro associazioni con le percezioni dell'ambiente e gli esiti lavorativi hanno raramente focalizzato l'attenzione su tratti di personalità negativi, (i.e., Dark Tetrad). Finora, la letteratura su questo tema ha fornito alcuni risultati che associano questi tratti di personalità a comportamenti devianti sul posto di lavoro, senza però investigare quali processi possono legare tratti ed esiti organizzativi.

Obiettivi. Al fine di esplorare i possibili processi che portano alcuni tratti ad associarsi a esiti organizzativi, la presente ricerca vuole: a) evidenziare le associazioni dei diversi tratti della Dark Tetrad con l'esaurimento emotivo a lavoro e il turnover organizzativo; b) evidenziare le associazioni tra esaurimento emotivo e intenzioni di turnover; c) evidenziare il possibile ruolo di mediazione dell'esaurimento emotivo nella relazione tra tratti e intenzioni di turnover.

Metodo. È stata svolta una raccolta dati attraverso un questionario self-report che ha coinvolto 634 lavoratori provenienti da diversi contesti organizzativi ed è stato costruito un modello di equazioni strutturali che ha indagato le relazioni tra le variabili oggetto di indagine.

Risultati. Le analisi hanno mostrato associazioni significative tra tutti i tratti di personalità e l'esaurimento emotivo: il narcisismo si è mostrato come l'unico tratto con associazione negativa, suggerendolo come un possibile fattore di protezione per i lavoratori. Inoltre, il ruolo di mediatore dell'esaurimento nella relazione tratti-intenzioni di turnover è stato osservato per tutti i quattro tratti di personalità.

Limiti. I dati sono di natura cross-sezionale. Inoltre, sono state utilizzate misure self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia come i tratti della Dark Tetrad possono associarsi all'esaurimento emotivo e conseguentemente a esiti individuali/organizzativi (es., turnover). Una maggiore conoscenza delle possibili vulnerabilità individuali può essere utile per l'individuazione di risorse che possano aiutare i lavoratori.

Parole chiave: dark tetrad, emotional exhaustion, turnover intent

PATROCINI ONEROSI



L'Università degli studi di Bergamo (UniBg) è stata istituita nel 1992. Al giorno d'oggi gioca un ruolo cruciale nel progresso culturale, sociale, economico del territorio.

L'ateneo è impegnato sia nello sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica che nella didattica, offrendo un'ampia gamma di corsi e programmi per la formazione intellettuale dei suoi studenti.

Promuove l'innovazione attraverso numerosi centri di ricerca e progetti che coinvolgono collaborazioni internazionali, supportando start-up e iniziative imprenditoriali.



Il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali riconosce nella complessità della persona e dei suoi legami psicologici, sociali ed educativi con la storia e con il mondo naturale l'obiettivo delle proprie ricerche scientifiche e della propria "filosofia" didattica e formativa.

Le aree di ricerca attive nel Dipartimento si esprimono negli ambiti della pedagogia, della psicologia, delle discipline sociali e antropologiche e delle scienze motorie e sportive.



L'AIP (Associazione Italiana di Psicologia) è dal 1992 il punto di riferimento nazionale per gli psicologi che lavorano nelle Università e negli Enti di ricerca.

L'AIP persegue, tra le sue finalità, la promozione e la diffusione delle conoscenze e l'aggiornamento scientifico mediante l'organizzazione di riunioni, congressi, seminari, valorizzando la pluralità di approcci teorici e metodologici che caratterizzano la psicologia.



L'Associazione Cassa di Assistenza Mutua tra gli Psicologi Italiani viene istituita il 30 giugno 1995 ad opera del primo Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, allo scopo di fornire alla categoria degli psicologi alcune tutele assicurative, tra cui la copertura della responsabilità civile professionale, che copra i rischi verso i terzi, e la copertura degli infortuni alla propria persona (comprensiva di invalidità permanente e morte). La Cassa, che non ha finalità di lucro, adotta ogni altra iniziativa comunque idonea alla tutela dei propri associati: formazione, ECM, consulenze, servizi e convenzioni. Altri motivi che rendono importante l'adesione a CAMPI riguardano i servizi gratuiti che essa offre ai suoi iscritti: consulenza legale, consulenza sugli ECM, consulenza e orientamento professionale e donazioni in caso di non autosufficienza.



L'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per gli Psicologi (ENPAP) è una fondazione di diritto privato costituita ai sensi del decreto legislativo n. 103/96 e attua le tutele previdenziali e assistenziali in favore degli Psicologi che esercitano la propria attività come liberi professionisti in base alla legge n. 56/89 sull'ordinamento della professione di psicologo.



Servizi Comunali S.p.A. è un' importante azienda di raccolta e di trattamento dei rifiuti solidi urbani. Più nel dettaglio, si occupa di:

- Raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti;
- Promozione di sistemi di raccolta differenziata con tariffa puntuale;
- Progettazione e realizzazione di centri di raccolta rifiuti;
- Progettazione e realizzazione impianto di trattamento rifiuti.



Cattaneo Dall'Olio Rho & Partners Tax & Legal affianca gli imprenditori delle PMI italiane nella gestione d'impresa, fornendo consulenza e soluzioni concrete nell'ambito fiscale, amministrativo, finanziario e legale. Fornisce risposte rapide e qualificate in ogni momento grazie al suo grande team che annovera più di 100 persone: professionisti e impiegati che lavorano quotidianamente a fianco delle imprese appartenenti ai maggiori settori di business.

PATROCINIO



L'Ordine degli Psicologi è un Ente Pubblico non Economico sul quale vigila il Ministero della Salute, strutturato a livello nazionale, regionale e, limitatamente alle Province di Bolzano e Trento, provinciale. L'Ordine si configura, in questo senso, come un presidio dello Stato a tutela della salute e del benessere dei cittadini.

L'**Ordine degli Psicologi della Lombardia (OPL)** intende configurarsi come interfaccia pubblica garantista, fra l'ambito sociale-professionale e quello politico-istituzionale. In questa visione, l'Ordine assolve il ruolo di tessuto connettivo tra psicologi e cittadini, istituzioni ed enti di ricerca, con l'obiettivo di far fronte a un bisogno crescente di psicologia e più in generale di salute e benessere.